الأمم المتحدة

A/67/347

الجمعية العامة

Distr.: General
4 September 2012
Arabic
Original: English

الدورة السابعة والستون

البند ٢٨ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*

النهوض بالمرأة: تنفيذ نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة ونتائج دورة الجمعية العامة الاستثنائية الثالثة والعشرين

تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

عملا بقرار الجمعية العامة ١٩١/٦٥، يقدم هذا التقرير معلومات عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، تتضمن آخر الإحصاءات المتوفرة ومعلومات عما أحرز من تقدم في تحقيق التوازن بين الجنسين وما اعترض سبيله من عقبات، إضافة إلى توصيات للتعجيل بالتقدم المحرز في هذا المضمار. فعلى طول فترة السنتين التي يشملها هذا التقرير، وتمتد من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، سجلت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة ارتفاعا طفيفا من ٣٩,٩ في المائة عام ٢٠٠٩ إلى ٤٠,٧ في المائة عام ٢٠١١، أي بزيادة قدرها ٠,٨ في المائة، وتراجعاً عن

* A/67/150.

12-49696 (A) 101012 101012

الرجاء إعادة استعمال الورق

الزيادة المسجلة بمقدار ١,٥ في المائة في فترة التقرير السابق (٢٠٠٧-٢٠٠٩). وتوجد أعلى نسب النساء في الرتبة ف-١ بنسبة ٦٠,٢ في المائة وأقلها في الرتبة مد-٢ بنسبة ٢٧,٤ في المائة مما يمثل علاقة معكوسة فيما بين الرتبة ونسبة التمثيل. ولم يتحقق التكافؤ إلا في المستويين الأدنيين. وتميزت الأمانة العامة، وهي أكبر كيان في منظومة الأمم المتحدة، بتحقيق زيادة قياسية في رتبة وكيل الأمين العام من ٢٢,٦ في المائة إلى ٢٩,٤ في المائة (٦,٨ في المائة). على أن الجمع بين الانخفاض المسجل في الوظائف المصنفة في رتبة الأمين العام المساعد والوظائف المصنفة في الرتبة ف-٢ وبين الزيادات الطفيفة المسجلة في جميع الرتب الأخرى، يؤدي إلى انخفاض النسبة إلى ٣٨,٧ في المائة أي بمقدار ٠,٣ في المائة. ويظهر تحليل بيانات اتجاهات منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة ما بين ٢٠٠٠ و ٢٠١١ أن ١٩ من بين ٢٧ كيانا يعمل بها ٢٠ موظفا أو أكثر شهدت زيادات بنسب تفوق ٢٠ في المائة في تمثيل النساء في الرتبة مد-١ وما فوقها؛ بينما سجلت ١٠ كيانات زيادات بنسب تفوق ٣٠ نقطة مئوية؛ وتضاعف أكثر من مرتين تمثيل النساء في كيانين اثنين. ويدل ارتفاع مستوى التقدم المحرز في الوظائف المصنفة في الرتبتين مد-١ ومد-٢ وفي الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة في الفترة ما بين ٢٠٠٩ و ٢٠١١ (١,١ في المائة)، وهي وظائف قد تزداد فيها صعوبة استقدام النساء، عن نظيره في الوظائف المصنفة في الرتب الفنية (٠,٨ في المائة) على إمكانية بلوغ المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة بفضل ثبات العزم وانتهاج سياسة وممارسة مركزتين. ومن الأهمية بمكان أنْ سجلت الأمانة العامة أعلى زيادة في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد (٢٠,٨ في المائة و ١٢,١ في المائة) وهي زيادة تمثل اتجاها إيجابيا جدا في الفترة ما بين ٢٠٠٠ و ٢٠١١. والتحدي الذي ما زال ماثلا أمام منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة، هو العمل على قلب العلاقة المعكوسة بين نسبة تمثيل النساء وبين شغلهن للرتب العليا، مع مراعاة الحاجة إلى الاهتمام بكل رتبة في استقلال عن غيرها والاعتراف بأن ارتفاع نسبة تمثيل النساء في الرتبة العليا لا يفضي تلقائيا إلى إحراز تقدم في الرتب الدنيا. كذلك، كشفت دراسة استقصائية بشأن التوازن بين الجنسين في كيانات منظومة الأمم المتحدة عن وجود التحديات التالية المرتبة حسب درجة الأهمية: ضآلة عدد المرشحات المؤهلات؛ عدم المساءلة؛ عدم وضع تدابير خاصة لبلوغ المساواة بين الجنسين؛ عدم وجود ثقافة مؤسسية مناسبة؛ عدم وجود برامج اتصال كافية؛ عدم القدرة على إنفاذ سياسات وأحكام المساواة بين الجنسين؛ ضعف تنفيذ ترتيبات العمل المرنة؛ ضعف إدراج نظام لجهات الاتصال المعنية بالتوازن بين الجنسيين. وتشمل التوصيات الرامية إلى معالجة هذه التحديات الحاجة إلى تكثيف رعاية القيادات العليا؛ وتنفيذ السياسات القائمة بمزيد من الصرامة، يدخل في ذلك

وضع تدابير خاصة لصالح النساء والأخذ بترتيبات العمل المرنة؛ وتحسين الرصد والمساءلة؛ وكفالة التطوير المهني للموظفات الداخليات، مشفوعا ببرامج اتصال هادفة. وفي هذا السياق، قامت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، في إطار مهمتها المتمثلة في تولي أمور المساءلة في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيزها وتنسيقها في منظومة الأمم المتحدة، بإعداد خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي شكلت إنجازا مهما وحظيت في عام ٢٠١٢ بموافقة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة وغدت أول إطار موحد للمساءلة الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة.

المحتويات

الصفحة

أولا – مقدمة ٥

ثانيا – وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة ٦

ألف – تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة عامةً ٧

باء – وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة ٢٠

جيم – توزيع الموظفين من الجنسين في فئتي الخدمات العامة والخدمة الميدانية ٢١

دال – المنسقون المقيمون ٢١

هاء – التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا ٢٢

ثالثا – التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والعقبات التي تواجهه ٤٤

ألف – التقدم المحرز في تطبيق السياسات والأدوات والممارسات الجيدة الهادفة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة ٤٤

باء – العقبات التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ .... ٥٧

رابعاً – مبادرات التنسيق والممارسات الجيدة على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل ٥٨

ألف – مبادرات هيئات الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات ٥٨

باء – مبادرات الأمانة العامة للأمم المتحدة ٦٣

جيم – مبادرات كيانات الأمم المتحدة ٦٥

خامسا – الاستنتاجات والتوصيات ٧٠

المرفق

توزيع الموظفين ذكورا وإناثا من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة في جميع المواقع حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، حسب الكيانات ٨٠

أولا – مقدمة

١ – عملا بقرار الجمعية العامة ١٩١/٦٥ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، يقدم هذا التقرير معلومات عن وضع المرأة في صناديق منظومة الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة البالغ عددها ٣٢ خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[(١)]. ويتضمن آخر الإحصاءات والمعلومات والتحليلات عما أحرز من تقدم في تحقيق التوازن بين الجنسين وما اعترض سبيله من عقبات، وعن تحسن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وامتثالا للقيود المفروضة فيما يتعلق بطول التقارير، تُكمِّل هذا النص مجموعة تتألف من ١٧ مرفقا إلكترونيا يمكن الاطلاع عليها عبر الرابط http://www.unwomen.org/status-of-women-un-system/.

٢ – وفي الفقرة ١٦ من ديباجة القرار، أعربت الجمعية العامة عن قلقها الشديد من أن الهدف الملح المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وخصوصا في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، لم يتحقق بعد، ومن أن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة بقي على حاله تقريبا مع تسجيل تحسن طفيف في بعض أقسام المنظومة، على نحو ما يشير إليه تقرير الأمين العام السابق عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/65/334)[(٢)]. ووفقا لذلك، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٢١ من القرار استعراض ومضاعفة جهوده المبذولة من أجل إحراز تقدم نحو بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ على جميع المستويات في منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وشجعت الأمين العام على أن يكفل مساءلة المديرين والإدارات فيما يتعلق بأهداف تحقيق التوازن بين الجنسين، ويشجع بقوة الدول الأعضاء على تسمية مرشحات للتعيين في وظائف في منظومة الأمم المتحدة وعلى زيادة ترشيح النساء بصورة منتظمة، وبخاصة في المناصب العليا وعلى صعيد تقرير السياسات، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام.

---

(١) شملت فترة التقرير السابق ٣١ كيانا في المجموع. وأُنشئت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بموجب قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ وبدأت نشاطها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

(٢) خلال الفترة من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، سجلت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة ارتفاعا طفيفا من ٣٨,٤ إلى ٣٩,٩ في المائة مما أدى إلى زيادة مقدارها ٠,٧٥ في المائة في المتوسط سنويا. وحصل التغيير في النقاط المئوية بنسبة ٣,٥ في الرتب غير المصنفة (رتب ما فوق مد-٢)، و ١,٤ في الرتبتين ف-٤ و ف-٥؛ أما في الرتبتين ف-٣ ومد-٢ فقد كان التغيير بواقع ٠,٦ و ١ نقطة مئوية تباعا (انظر الجدول ١). وزاد عشرون كيانا من تمثيل النساء، وبقي كيان واحد على ما كان عليه، بينما سجل تسعة كيانات تراجعا.

٣ - وفي الفقرة ٢٢، أهابت الجمعية العامة بمنظومة الأمم المتحدة مواصلة جهودها الرامية إلى بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين، بطرق منها الدعم الفعال لمراكز الاتصال في مجال الشؤون الجنسانية. وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقارير عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة تشمل التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجه في هذا الصدد وتوصيات للتعجيل بإحراز تقدم وإحصاءات حديثة تشمل عدد النساء ونسبتهن المئوية ووظائفهن وجنسياتهن (انظر المرفق الإلكتروني الأول)، ومعلومات عن مسؤولية ومساءلة مكاتب إدارة الموارد البشرية (انظر الفقرات ٦٢-٩٢ أدناه) وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عن تعزيز التوازن بين الجنسين (انظر الفقرات ٩٥-١٠١).

ثانيا - وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة

٤ - عملا بقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، يشكل إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة أهم مبادرة هيكلية ذات صلة بتمثيل المرأة على قدم المساواة في إطار منظومة الأمم المتحدة منذ إنشائها.

٥ - وأدمجت الكيانات الأربعة السابقة المعنية بالمساواة بين الجنسين لتصبح هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومن ثم باتت قوة دافعة واحدة موحدة للمساواة بين الجنسين ولتمكين المرأة. وبدأت الهيئة تمارس عملها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، وهي تشتمل على الولايات الأصلية للكيانات المكونة لها، وتعلي من شأن الولاية الجديدة المتمثلة في تولي أمور المساءلة في منظومة الأمم المتحدة وتعزيزها وتنسيقها فيما يتعلق بعملها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تمثيل المرأة على قدم المساواة في منظومة الأمم المتحدة[٣].

(٣) تشمل الأدوار الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتصل بمنظومة الأمم المتحدة، كما هو مبين في تقرير الأمين العام عن المقترح الشامل بشأن الهيئة الجامعة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (A/64/588)، ما يلي: (أ) قيادة وتنسيق استراتيجيات منظومة الأمم المتحدة وسياساتها وإجراءاتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تعزيز فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة، والاعتماد الكامل على الميزة النسبية للجهات الفاعلة للأمم المتحدة (الفقرة ٦ (و))؛ (ب) تعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة بسبل تشمل الرقابة والرصد والإبلاغ بشأن الأداء على نطاق المنظومة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين (الفقرة ٦ (ز))؛ (ج) رصد امتثال منظومة الأمم المتحدة لمبدأ المساواة بين الجنسين والجهود المبذولة لرسم سياسات داخلية في الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتطبيقها، بما في ذلك إقامة التوازن بين الجنسين والقضاء على التحرش وتحقيق التوازن بين مقتضيات العمل وشؤون الحياة، وتقديم تقارير عن ذلك (الفقرة ١١ (هـ)).

٦ - وبالإشارة إلى هدف التوازن بين الجنسين الذي كَلفَت به الجمعية العامة، فقد أشركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة كيانات منظومة الأمم المتحدة من خلال آليات مختلفة، بما في ذلك هذا التقرير، تكمل خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة (انظر الفقرات ٩٦-٩٩ أدناه). وعلى هذا النحو، يهدف التقرير إلى تقييم مدى التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين ومعدله، وتوفير التوجيه بشأن كيفية المضي قدما.

ألف - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة عامةً

٧ - استجابة لطلب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، قدم ٣٢ كيانا في منظومة الأمم المتحدة بيانات عن التوازن بين الموظفين ذكورا وإناثا للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[٤]. ويرد في الفروع التالية تحليل لتمثيل المرأة حسب الرتبة (ف-١ إلى ف-٥؛ مد-١ إلى الرتب غير المصنفة)[٥]، ونوع العقد، (مستمر أو دائم أو محدد المدة أو مؤقت)، والموقع (داخل المقار وخارجها) لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها.

١ - تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة مع مرور الوقت

٢٠٠٩-٢٠١١

٨ - في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، بلغت نسبة تمثيل النساء اللائي يعملن بعقود مدتها سنة أو أكثر ٤٠,٧ في المائة؛ وتقل هذه النسبة بما يناهز ١٠ نقاط مئوية عن معدل التكافؤ، ويمثل زيادة قدرها ٠,٨ في المائة منذ عام ٢٠٠٩ (انظر الجدول ١ أدناه). ورغم أن هذا يدل على استمرار الاتجاه الإيجابي فيما يتصل بنسبة المرأة في منظومة الأمم المتحدة، فقد تباطأ معدل الزيادة، واستنادا إلى المتوسط الحالي للزيادة السنوية لن يتحقق التكافؤ حتى عام ٢٠٣٤ (انظر المرفق الإلكتروني الثاني). وفي الفترتين السابقتين المشمولتين بالتقرير، ارتفعت نسبة النساء بمعدل الضعف تقريبا خلال الفترة الحالية المشمولة بالتقرير (١,٥ في المائة و ٠,٨ في المائة على التوالي).

٩ - وازداد تمثيل المرأة، فيما بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١، على جميع المستويات ما عدا الرتبة ف-٢، حيث انخفض بنسبة ٠,٦ في المائة. وكانت أعلى زيادة في الرتبة ف-١ (٥,٤

(٤) قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، التي بدأت ممارسة عملها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، بيانات عن عام ٢٠١١ فقط.

(٥) يشمل مصطلح ''الرتب غير المصنفة'' رتب وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد والمدير العام ونائب المدير العام والمدير العام المساعد.

نقاط مئوية)، وأقلها في الرتبة ف-٥ (٠,٨ نقطة مئوية). وعلى النقيض من عام ٢٠٠٩، يبلغ التقدم الآن أكبر نسبة عند مستوى الفئة الفنية الدنيا (ف-١)، حيث تمثيل المرأة أفضل بالفعل، وعدد الموظفين ضئيل. ونتيجة لذلك لم يتحقق التكافؤ إلا عند أدنى مستويين في منظومة الأمم المتحدة.

١٠ - ورغم ذلك تحقق تقدم نسبي في الرتب العليا (مد-١ حتى الرتب غير المصنفة) حيث كانت الزيادة في نسبة المرأة في منظومة الأمم المتحدة أكبر من الرتب الفنية (ف-١ إلى ف-٥).

الجدول ١

توزيع الموظفين من الجنسين من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة، المعينين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر في كل المواقع، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩[أ] و ٢٠١٠[ب] و ٢٠١١[ج]

	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧[د]			٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩[هـ]			٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠			٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١				
الرتبة	رجال	نساء	النسبة المئوية من النساء	رجال	نساء	النسبة المئوية من النساء	رجال	نساء	النسبة المئوية من النساء	رجال	نساء	النسبة المئوية من النساء	الفارق بالنقاط المئوية (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠-كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)	الفارق بالنقاط المئوية (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩-كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)
الرتب غير المصنفة	١٧٨	٥٧	٢٤,٣	١٨٢	٧٠	٢٧,٨	١٨٧	٨٢	٣٠,٥	١٨٧	٧٧	٢٩,٢	-١,٣	١٤
مد-٢	٤٠٢	١٣٤	٢٥	٤٢٥	١٤٩	٢٦,٠	٤٢٢	١٤٥	٢٥,٦	٤٢٤	١٦٠	٢٧,٤	١,٨	١٤
مد-١	١ ٢٥٠	٤٨٦	٢٨	١ ٣١٦	٥٤٣	٢٩,٢	١ ٣١٠	٥٦٩	٣٠,٣	١ ٢٧٥	٥٥١	٣٠,٢	-٠,١	١٠
المجموع الفرعي	**١ ٨٣٠**	**٦٧٧**	**٢٧**	**١ ٩٢٣**	**٧٦٢**	**٢٨,٤**	**١ ٩١٩**	**٧٩٦**	**٢٩,٣**	**١ ٨٨٦**	**٧٨٨**	**٢٩,٥**	**٠,٢**	**١١**
ف-٥	٣ ٥٧٦	١ ٥٩٧	٣٠,٩	٣ ٩٨١	١ ٩٠٠	٣٢,٣	٤ ٠٩٦	١ ٩١٠	٣١,٨	٤ ٠٦٠	٢ ٠٠٧	٣٣,١	١,٣	٠٨
ف-٤	٤ ٧٨٩	٢ ٧٤٥	٣٦,٤	٥ ٥٠٠	٣ ٣٤٤	٣٧,٨	٥ ٦٣٣	٣ ٥٩٢	٣٨,٩	٥ ٧٠٤	٣ ٧١١	٣٩,٤	٠,٥	١٦
ف-٣	٣ ٦٨٧	٢ ٨٤١	٤٣,٥	٤ ٤٢٤	٣ ٤٨٤	٤٤,١	٤ ٤٩٩	٣ ٦٦٤	٤٤,٩	٤ ٥٥٩	٣ ٧٦٤	٤٥,٢	٠,٣	١٢
ف-٢	١ ١٨٩	١ ٤٨١	٥٥,٥	١ ٤٤١	١ ٩٤٤	٥٧,٤	١ ٣٥١	١ ٨١٨	٥٧,٤	١٣٢٤	١ ٧٤٦	٥٦,٩	-٠,٥	-٠٦
ف-١	٦٥	٧٦	٥٣,٩	٦٦	٨٠	٥٤,٨	٥٠	٧٤	٥٩,٧	٤٧	٧١	٦٠,٢	٠,٥	٥٤
المجموع الفرعي	**١٣ ٣٠٦**	**٨ ٧٤٠**	**٣٩,٦**	**١٥ ٤١٢**	**١٠ ٧٥٢**	**٤١,١**	**١٥ ٦٢٩**	**١١ ٠٥٨**	**٤١,٤**	**١٥ ٦٩٤**	**١١ ٢٩٩**	**٤١,٩**	**٠,٤**	**٠٨**
المجموع	**١٥ ١٣٦**	**٩ ٤١٧**	**٣٨,٤**	**١٧ ٣٣٥**	**١١ ٥١٤**	**٣٩,٩**	**١٧ ٥٤٨**	**١١ ٨٥٤**	**٤٠,٣**	**١٧ ٥٨٠**	**١٢ ٠٨٧**	**٤٠,٧**	**٠,٤**	**٠٨**

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) لم يقدم كيان واحد من بين ٣١ كيانا بيانات عن عام ٢٠٠٩.

(ب) لم يقدم كيان واحد من بين ٣١ كيانا بيانات عن عام ٢٠١٠.

(ج) استنادا إلى معلومات مقدمة من ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

(د) للاطلاع على بيانات عام ٢٠٠٧، انظر الوثيقة A/63/364.

(هـ) للاطلاع على بيانات عام ٢٠٠٩، انظر الوثيقة A/65/334.

من ٢٠٠٠ حتى ٢٠١١

١١ - فيما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١١، باستثناء الرتب غير المصنفة، ارتفعت نسبة النساء في جميع رتب الموظفين في منظومة الأمم المتحدة بمعدل سنوي أقل من نقطة مئوية واحدة (انظر الجدول ٢ أدناه)، بما في ذلك النسبة المقلقة ٠,٣ في المائة في الرتبة ف-٣ حيث لم يتحقق التكافؤ بعد[٦]. ويمثل متوسط النمو السنوي الهزيل في نسبة النساء في الرتبة ف-٣ مصدر قلق ويوفر فرصة على حد سواء. إذ تشكل الرتبة ف-٣ أكبر عدد للموظفين يمكن من خلاله شغل الرتبتين ف-٤ و ٥-ف، وطالما أن التكافؤ عند الرتبة ف-٣ يبعد بمقدار ٤,٨ نقاط مئوية فقط، فإن تحقيقه في متناول اليد إلى حد كبير.

١٢ - وفي عام ٢٠١١، بلغ الفارق في نسبة النساء في الرتبتين ف-٣ و ف-٤ نسبة ٥,٨ نقاط مئوية. ومع ذلك، فهذه الفجوة أخذت تتقلص منذ عام ٢٠٠٠، عندما كان الفارق يبلغ ١٠,٤ في المائة. كما أن التكافؤ في الرتبتين ف-٤ و ٥-ف لا يزال بعيد المنال، وما لم يتم التعجيل بالنمو، وتعزيز التطوير المهني للمرأة، سوف يستمر عدم التوازن بين الجنسين في هذه الرتب في إعاقة التقدم نحو تحقيق التكافؤ في الرتب العليا. ولذا، من البوادر الإيجابية أن تشهد الرتبة ف-٥ ثاني أكبر نمو في جميع مستويات التوظيف منذ عام ٢٠٠٠ (٩,٦ نقاط مئوية).

١٣ - وقد أُحرز أكبر تقدم منذ عام ٢٠٠٠ في الرتبة مد-١ إلى الرتب غير المصنفة، وجدير بالملاحظة أن نسبة النساء عند الرتبة مد-٢ والرتب غير المصنفة ارتفعت بنسبة ١١,٨ و ٩,٢ نقاط مئوية على التوالي. ويشير هذا إلى أنه في حين لا يزال التكافؤ بعيد المنال في المستويات العليا، فإن تحقيق مكاسب كبيرة في نسبة النساء في هذه المستويات هدف ممكن بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة، وينبغي للكيانات إعطاء الأولوية له (انظر المرفق الثالث).

(٦) كان هناك انخفاض أيضا بلغ نسبة ٠,٤٢ في المائة عند الرتبة ف-١.

الجدول ٢

اتجاهات تمثيل النساء من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة، ممن يعملن بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر في كل المواقع في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩ و ٢٠١١[أ]

الرتبة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠[ب]	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩[ج]	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[د]	التغير في النقاط المئوية (٢٠٠٠-٢٠١١)	معدل التغير السنوي بالنقاط المئوية (٢٠٠٠-٢٠١١)
الرتب غير المصنفة	١٧,٤	٢٧,٨	٢٩,٢	١١,٨	١,١
مد-٢	١٨,٢	٢٦	٢٧,٤	٩,٢	٠,٨
مد-١	٢١,٤	٢٩,٢	٣٠,٢	٨,٨	٠,٨
ف-٥	٢٣,٥	٣٢,٣	٣٣,١	٩,٦	٠,٩
ف-٤	٣١	٣٧,٨	٣٩,٤	٨,٤	٠,٨
ف- ٣	٤١,٤	٤٤,١	٤٥,٢	٣,٨	٠,٣
ف-٢	٥٤,٥	٥٧,٤	٥٦,٩	٢,٤	٠,٢
ف-١	٦٢,٦	٥٤,٨	٥٨,٢	(٤,٤)	(٠,٤)
المجموع	٣٣,٤	٣٩,٩	٤٠,٧	٧,٣	٠,٧

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) لا يوفر هذا الجدول معلومات عن عام ٢٠٠١ لعدم توفر بيانات من مجلس الرؤساء التنفيذيين عن عدة كيانات لهذه السنة.

(ب) انظر: CEB/2002/HLCM/3، الجدول ١١ ج، متاح على الرابط: http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000.

(ج) للاطلاع على بيانات عام ٢٠٠٩، انظر: A/65/334.

(د) أعدت استنادا إلى بيانات مقدمة من ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

٢ - تمثيل المرأة حسب الرتبة

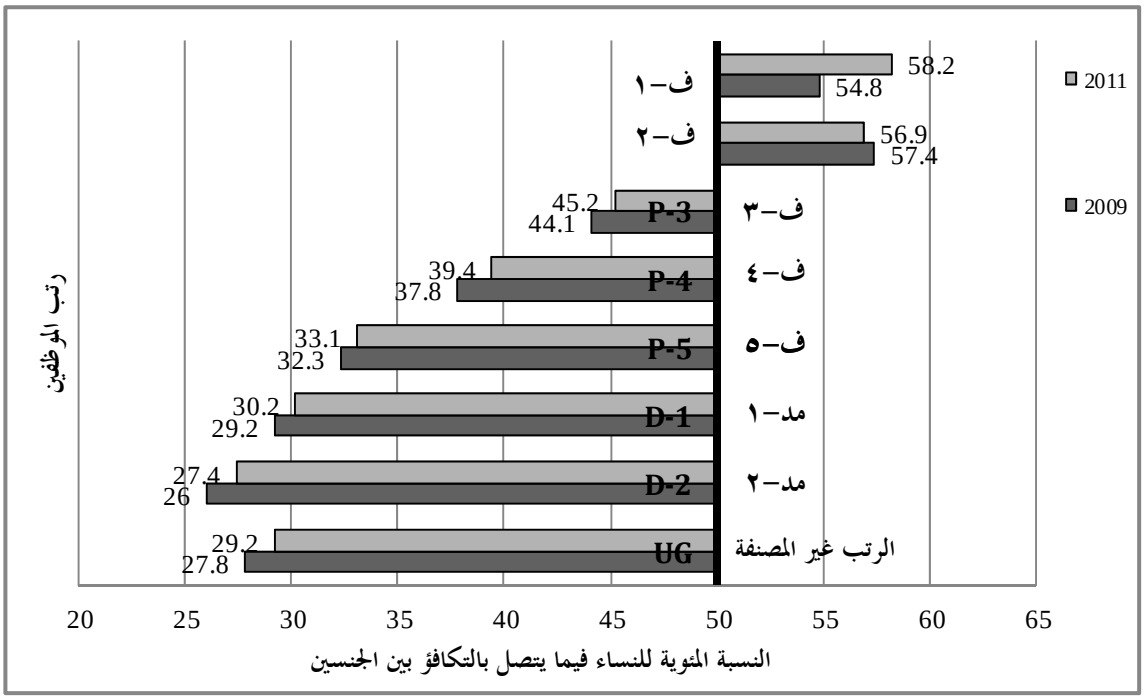
١٤ - كما هو الحال في السنوات السابقة، ترتبط نسبة النساء ارتباطا عكسيا بوجودهن في المناصب العليا (انظر الشكل ١ أدناه). وعلى وجه التحديد، تتناقص نسبة النساء مع كل زيادة في الرتبة بين الرتبتين ف-١ و مد-٢ . ويوجد في الرتبة ف-١ أكبر عدد من النساء، بنسبة ٦٠,٢ في المائة، ويوجد في الرتبة مد-٢ والرتب غير المصنفة أدنى عدد منهن (٢٧,٤ و ٢٩,٢ في المائة على التوالي). وجدير بالملاحظة أن تمثيل النساء في الرتبة مد-٢ في كل سنة من السنوات الثلاث الأخيرة (٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١) كان الأدنى مستوى

(انظر الجدول ١ أعلاه)، مما يشير إلى ضرورة اتخاذ كبار المديرين ذوي المسؤولية المباشرة والتأثير المباشر فيما يتصل بالتعيينات في هذه الرتبة إجراءات محددة الأهداف.

١٥ - وفي نهاية ٢٠١١، بلغ تمثيل النساء في الرتبة مد-١ وما فوقها والرتب ف-١ إلى ف-٥ نسبة ٢٩,٥ و ٤١,٩ في المائة على التوالي، أي بزيادة ١ و ٠,٨ نقطة مئوية لكل فئة منذ عام ٢٠٠٩. وفي الفترة السابقة المشمولة بالتقرير (انظر: A/65/334، الجدول ١)، بلغت الزيادة ١,٤ و ١,٥ نقاط مئوية، على التوالي. ويوضح هذا كيف يؤدي النمو البطيء من الرتبة مد-١ إلى الرتب غير المصنفة وفي الرتب الفنية إلى استمرار الانخفاض العام في معدل النمو.

الشكل الأول

نسبة النساء مقارنة بالتكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة، ممن يعملن بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر في كل المواقع، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩[أ] و ٢٠١١[ب]



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) أعدت استنادا إلى بيانات مقدمة من ٢٨ كيانا من كيانات الأمم المتحدة. انظر: A/65/334.

(ب) أعدت على أساس بيانات مقدمة من ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

٣ - تمثيل المرأة حسب الموقع (في المقار وخارجها) ونوع العقد

١٦ - خلص تحليل البيانات بشأن النساء اللائي يعملن بعقود مدتها سنة أو أكثر في المواقع التي توجد بها مقار إلى أن تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا أعلى في المقار (٤٥ في المائة) مقارنة بالمواقع التي لا يوجد بها مقار (٣٦,٥ في المائة). ومقارنة بالفترة السابقة المشمولة بالتقرير حيث حققت ٧ كيانات من ٣٠ كيانا (٢٣,٣ في المائة) التكافؤ في المقار، حققت ٩ كيانات من ٣٢ كيانا (٢٨,١ في المائة) التكافؤ بين الجنسين في الفترة الحالية المشمولة بالتقرير (انظر الجدول ٣ أدناه).

١٧ - ويكشف تحليل المواقع التي لا يوجد بها مقار عن مؤشرات أقل إيجابية، حيث أفاد كيانان فقط عن تحقيق التكافؤ في الفئة الفنية والفئات العليا. ويبرهن هذا على الحواجز الثابتة التي يلزم تخطيها في مراكز العمل هذه. ورغم ذلك، تظهر البيانات دلائل على أن بعض الكيانات التابعة للأمم المتحدة تحرز تقدما في المواقع التي لا يوجد بها مقار. وحققت ستة كيانات ما بين ٤٠ و ٤٩ في المائة من تمثيل المرأة في المواقع التي لا يوجد بها مقار، وهو ثلاثة أضعاف العدد الذي تحقق في عام ٢٠٠٩. وقد انخفض أيضا عدد الكيانات التي تقل فيها نسبة تمثيل المرأة عن ٣٠ في المائة في المواقع التي لا يوجد بها مقار من ١٦ كيانا إلى ٩ كيانات، وهناك ٣ كيانات فقط لا تُمثل فيها المرأة في المواقع التي لا يوجد بها مقار مقارنة بـ ٩ كيانات في عام ٢٠٠٩.

١٨ - والجدير بالذكر أن أيا من الكيانين الموجودين في موقعين لا يوجد بهما مقار قد حافظا حتى عام ٢٠١١ على التكافؤ الذي حققاه في عام ٢٠٠٩. وفي المقابل، استمرت جميع الكيانات التي حققت التكافؤ أو تجاوزته في مواقع توجد بها مقار في القيام بذلك عام ٢٠١١[٧]. وتجسد المنظمة العالمية للأرصاد الجوية خير مثال على التقدم الذي تحقق في المواقع التي يوجد بها مقار، حيث كان لديها أقل من ٣٠ في المائة من النساء عام ٢٠٠٩ وارتفعت هذه النسبة إلى ٦٧,٤ في المائة عام ٢٠١١ (انظر المرفق الإلكتروني الرابع).

(٧) محكمة العدل الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف.

الجدول ٣

النسبة المئوية للنساء من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة، اللائي يعملن بعقود مدتها سنة أو أكثر في المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، حسب الكيان

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في المقار	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة خارج المقار
أعلى من ٥٠	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٨٢,٦)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٦٧,٤)، محكمة العدل الدولية (٦٢,٥)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٥٧,١)، اليونسكو (٥٥,٩)، اليونيسيف (٥٤,٦)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٥٢,٩)، صندوق الأمم المتحدة للسكان (٥٢,٦)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز (٥١,٨)	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٨٩,٧)، صندوق الأمم المتحدة للسكان (٥٠,٤)
ما بين ٤٠ و ٤٩	جامعة الأمم المتحدة (٤٧,٦)، برنامج الأغذية العالمي (٤٧,٤)، لجنة الخدمة المدنية الدولية (٤٧,١)، منظمة الصحة العالمية (٤٦,٨)، منظمة العمل الدولية (٤٦,٦)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٤٥,٨)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٤٤,٩)، المنظمة البحرية الدولية (٤٤,٩)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٤٤,٣)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (٤٤,١)، الأونروا (٤٢,٩)، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (٤٢,٣)، المنظمة العالمية للتجارة (٤٣,٠)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٤١,٤)، منظمة الأغذية والزراعة (٤١,١)	الأونروا (٤٨,٢)، اليونيسيف (٤٧,٩)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٤٧,٨)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٤٢,٤)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز (٤٠,٥)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٤٠,٤)

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في المقار	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة خارج المقار
ما بين ٣٠ و ٣٩	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (٣٧,٩)، مركز التجارة الدولية (٣٧,٥)، الاتحاد الدولي للاتصالات (٣٤,٥)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٣٤,٤)، منظمة الطيران المدني الدولي (٣٠,٨)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية اليونيدو (٣٠,٨)	منظمة العمل الدولية (٣٨,٨)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (٣٧,٥)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٣٧,٥)، اليونسكو (٣٦,٤)، برنامج الأغذية العالمي (٣٦,٤)، الاتحاد الدولي للاتصالات (٣٤,٤)، منظمة الصحة العالمية (٣٢,٥)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٣١,٥)
أقل من ٣٠	الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٢٤,٠)، الاتحاد البريدي العالمي (٠,٠)	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٢٩,٣)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (٢٣,٧)، منظمة الأغذية والزراعة (٢٢,٨)، منظمة الطيران المدني الدولي (٢١,٥)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (١٦,١)، جامعة الأمم المتحدة (١٥,٨)، مركز التجارة الدولية (٠,٠)، المنظمة البحرية الدولية (٠,٠)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٠,٠)

المصدر: أعد استنادا إلى بيانات مقدمة من ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

١٩ - ويقدم الجدول ٤ أدناه لمحة عن تمثيل النساء العاملات بعقود مؤقتة[٨]. ويبين التحليل أن عددا أكبر من الكيانات حقق بحلول عام ٢٠١١ التكافؤ بين الجنسين بالنسبة إلى الموظفين بعقود مؤقتة بأنواعها في كل من المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار بالمقارنة مع العقود القائمة لمدة سنة أو أكثر. وحقق ١٣ كيانا التكافؤ في العقود المؤقتة في المواقع التي يوجد بها مقار مقابل ٩ كيانات حققت التكافؤ في العقود المحددة المدة والعقود المستمرة؛ وفي خارج المقار، ينخفض العدد إلى ٤ كيانات وكيانين اثنين على التوالي. ويتجسد هذا الاتجاه في عدد من الكيانات التي تشهد تقدما مناقضا في العقود المؤقتة والعقود القائمة لمدة سنة أو أكثر. فعلى سبيل المثال، حقق الاتحاد الدولي للاتصالات ٦٦,٧ في المائة في تمثيل المرأة بعقود مؤقتة، ولكنه لم يحقق سوى نسبة ٣٤,٥ في المائة في

(٨) يقل عدد الموظفين بعقود مؤقتة في كل كيان، ويتعرض بالتالي لتقلبات أكبر.

العقود القائمة لمدة سنة أو أكثر. ومن جهة، تعكس هذه النسب الفرص المتاحة للنساء، وإن كانت مؤقتة، ومن جهة أخرى، القلق المحتمل من منح وظائف أقل أمنا للنساء على نحو أكثر تواترا من الرجال. وهذا الاتجاه هو نفسه الذي طبع فترة التقرير السابقة.

٢٠ - وتحقق التكافؤ في كيانات أقل في المواقع التي لا يوجد بها مقار مقارنة بالمواقع التي يوجد بها مقار حتى في العقود المؤقتة التي يكون فيها تمثيل النساء بصورة أفضل عموما (٤٦,٢ في المائة مقارنة بنسبة ٤٠,٧ في المائة في العقود القائمة لمدة سنة أو أكثر)[٩]. وهذا يعزز من استنتاج ضرورة اتخاذ جميع الكيانات في المواقع التي لا يوجد بها مقار إجراءات مستهدفة (انظر المرفق الإلكتروني الخامس).

الجدول ٤

النسبة المئوية للنساء من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة، اللائي يعملن بعقود مؤقتة في المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، حسب الكيان

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في المقار[أ]	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة خارج المقار[ب]
أعلى من ٥٠	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٨٣,٣)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٧٨,٣)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٧٥,٠)، اليونيسيف (٧٠,٥)، الاتحاد الدولي للاتصالات (٦٦,٧)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٦٣,٠)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز (٦٢,٩)، منظمة العمل الدولية (٥٨,٨)، منظمة اليونسكو (٥٥,٤)، منظمة الأغذية والزراعة (٥٥,٠)، منظمة الصحة العالمية (٥٤,١)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٥٢,٤)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (٥٠)	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (١٠٠,٠)، الأونروا (٨٠,٠)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز (٦٠,٠)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٥٥,٦)

(٩) كان عدد النساء بعقود مؤقتة ١ ٣٩٩ من بين ٣ ٠٢٨ موظفا بعقود مؤقتة.

النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية والفئات العليا	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في المقار[أ]	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة خارج المقار[ب]
ما بين ٤٠-٤٩	برنامج الأغذية العالمي (٤٨,٠)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (٤١,٧)، مركز التجارة الدولي (٤١,٧)، منظمة الطيران المدني الدولي (٤٠,٠)	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (٤٤,١)، الاتحاد الدولي للاتصالات (٤٠,٠)
ما بين ٣٠-٣٩	الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٣٧,٣)، صندوق الأمم المتحدة للسكان (٣٣,٣)	منظمة اليونسكو (٣٩,٢)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (٣٨,٥)، الأمانة العامة للأمم المتحدة (٣٧,٧)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٣٧,١)، اليونيسيف (٣٧,٠)، برنامج الأغذية العالمي (٣٥,٣)، منظمة الصحة العالمية (٣٠,٦)
أقل من ٣٠	الأونروا (٠,٠)	الأغذية والزراعة (٢٨,٦)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية (٠,٠)، منظمة الطيران المدني الدولي (٠,٠)، مركز التجارة الدولي (٠,٠)

المصدر: أعد استنادا إلى بيانات مقدمة من ٢١ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

(أ) لم يبلغ سوى ٢٠ كيانا من كيانات الأمم المتحدة بوجود موظفين لديها من الفئة الفنية والفئات العليا بعقود مؤقتة في المواقع التي يوجد بها مقار.

(ب) لم يبلغ سوى ١٧ كيانا من كيانات الأمم المتحدة بوجود موظفين لديها من الفئة الفنية والفئات العليا بعقود مؤقتة في المواقع التي لا يوجد بها مقار.

٤ - تمثيل المرأة حسب الكيانات

٢١ - منذ نهاية عام ٢٠٠٩، ازدادت نسبة النساء المعيَّنات بعقود مدتها سنة أو أكثر في ١٦ من الكيانات[١٠]، وانخفضت في ١١ منها[١١]، ولم يتحقق التكافؤ بين الجنسين إلا في

(١٠) الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومحكمة العدل الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيدو، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وجامعة الأمم المتحدة، ومنظمة التجارة العالمية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

محكمة العدل الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة[١٢]. ولذا، كان التقدم المحرز على صعيد التمثيل العام أبطأ مما أُفيد عنه في الفترة المشمولة بالتقرير السابق التي سجلت ارتفاعاً في نسبة النساء في ٢٠ من الكيانات وانخفاضاً في ٩ كيانات أخرى. وهذا يعزز الاستنتاج بأن معدل زيادة النساء في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١ كان عند الحد الأدنى (٠,٨ في المائة).

الاتجاهات المسجلة في مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها

٢٢ - يكشف تحليل أُجري حسب كل كيان على حدة لجميع أنواع العقود أنه في الفترة بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠١١، سجَّل ١٩ من أصل ٢٧ من الكيانات[١٣] التي تشمل ٢٠ موظفاً أو أكثر، زيادات في مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها بمقدار يتجاوز ٢٠ نقطة مئوية (انظر الشكل الثاني أدناه). وسجلت عشرة كيانات زيادات بأكثر من ٣٠ نقطة مئوية، فيما بلغ تمثيل المرأة في كيانين آخرين أكثر من ضعف ما كان عليه (مركز التجارة الدولية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث). وهذا يشكل اتجاهاً واعداً ويُظهر التزاماً مستمراً من جانب الكيانات بزيادة نسبة النساء في المناصب العليا. وتشكل جامعة الأمم المتحدة الكيان الوحيد الذي لم يسجِّل زيادة بمقدار ١٠ نقاط مئوية على مدى السنوات الإحدى عشرة الماضية، في حين لم يسجِّل أي كيان آخر انخفاضاً.

الاتجاهات المسجلة في مستويات الرتب من ف-١ إلى ف-٥

٢٣ - تتيح الرتب من ف-١ إلى ف-٥ إجراء تحليل أكبر على الصعيد الكلي للاتجاهات السائدة داخل الكيانات، لأنها تشمل عدداً أكبر من الموظفين عموماً، وتظل النسب المئوية فيها أقل عرضة للتغيير بين سنة وأخرى. وقد سجَّل ما مجموعه ١٧ من الكيانات التي تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر زيادات تتجاوز ١٠ نقاط مئوية على صعيد تمثيل المرأة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ في جميع أنواع العقود. وازدادت نسبة تمثيل المرأة بأقل من ١٠ في المائة في تسعة كيانات. وأفادت اليونيسيف عن انخفاض في هذا التمثيل لكنها لا تزال تحافظ على التكافؤ العام بين موظفي الفئة الفنية.

---

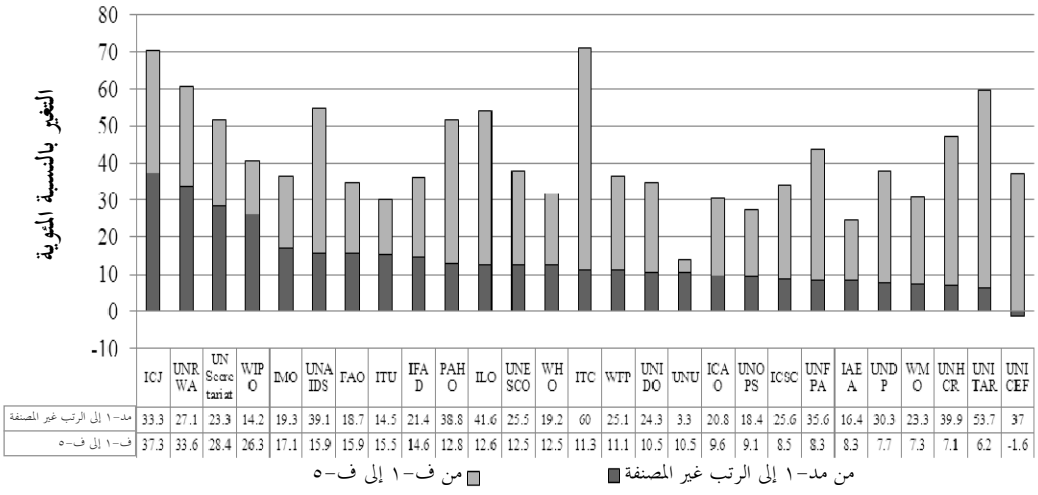
(١١) منظمة الطيران المدني الدولي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، والاتحاد البريدي العالمي.

(١٢) لم تكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد أُنشئت بعد ككيان في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، ولم يوفر الاتحاد الدولي للاتصالات بيانات لعام ٢٠٠٩.

(١٣) لم تكن تتوفر بيانات في عام ٢٠٠٠ بالنسبة لكل من المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومنظمة التجارة العالمية، ولم يتجاوز عدد الموظفين في الاتحاد البريدي العالمي ٢٠ موظفاً.

الشكل الثاني

اتجاهات التغيير في النسبة المئوية لتمثيل المرأة في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ ومن مد-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة، في الكيانات التي تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر[أ] بالنسبة إلى جميع أنواع العقود وجميع المواقع، من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠[ب] إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[ج]



	ICJ	UNRWA	UN Secretariat	WIPO	IMO	UNAIDS	FAO	ITU	IFAD	PAHO	ILO	UNESCO	WHO	ITC	WFP	UNIDO	UNU	ICAO	UNOPS	ICSC	UNFPA	IAEA	UNDP	WMO	UNHCR	UNITAR	UNICEF
مد-١ إلى الرتب غير المصنفة	33.3	27.1	23.3	14.2	19.3	39.1	18.7	14.5	21.4	38.8	41.6	25.5	19.2	60	25.1	24.3	3.3	20.8	18.4	25.6	35.6	16.4	30.3	23.3	39.9	53.7	37
ف-١ إلى ف-٥	37.3	33.6	28.4	26.3	17.1	15.9	15.9	15.5	14.6	12.8	12.6	12.5	12.5	11.3	11.1	10.5	10.5	9.6	9.1	8.5	8.3	8.3	7.7	7.3	7.1	6.2	-1.6

الكيـــان

برنامج الأغذية العالمي	**WFP**	محكمة العدل الدولية	**ICJ**
اليونيدو	**UNIDO**	الأونروا	**UNRWA**
جامعة الأمم المتحدة	**UNU**	الأمانة العامة للأمم المتحدة	**UN Scretariat**
منظمة الطيران المدني الدولي	**ICAO**	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	**WIPO**
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	**UNOPS**	المنظمة البحرية الدولية	**IMO**
لجنة الخدمة المدنية الدولية	**ICSC**	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز	**UNAIDS**
صندوق الأمم المتحدة للسكان	**UNFPA**	منظمة الأغذية والزراعة	**FAO**
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	**LAEA**	الاتحاد الدولي للاتصالات	**ITU**
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	**UNDP**	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	**IFAD**
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	**WMO**	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	**PAHO**
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	**UNHCR**	منظمة العمل الدولية	**ILO**
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	**UNITAR**	اليونسكو	**UNESCO**
اليونيسيف	**UNCIF**	منظمة الصحة العالمية	**WHO**
		مركز التجارة الدولية	**ITC**

المصدر: كيانات الأمم المتحدة

(أ) لم تكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد أُنشئت بعد في عام ٢٠٠٠، وكان لدى الاتحاد البريدي العالمي أكثر من ٢٠ موظفاً. وكان لدى لجنة الخدمة المدنية الدولية ١٨ موظفاً في عام ٢٠٠٩، وقد جرى إدراجها هنا لأنها أصبحت تضم، منذ عام ٢٠١٠، أكثر من ٢٠ موظفاً.

(ب) انظر CEB/2002/HLCM/3، الجدول ١١ - جيم، ويمكن الاطلاع على البيانات على الموقع التالي: http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000.

(ج) أُعدت على أساس البيانات الواردة من ٢٧ من الكيانات التي تضم ٢٠ موظفاً أو أكثر.

باء - وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

٢٤ - تشكل الأمانة العامة للأمم المتحدة أكبر كيانات منظومة الأمم المتحدة، ولها تأثير كبير في الاتجاهات والتوجه معاً. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كانت النساء يشكلن ٣٨,٧ في المائة من موظفي الأمانة العامة في الفئة الفنية والفئات العليا بعقود مدتها سنة أو أكثر، مما يمثل انخفاضاً طفيفاً بمقدار ٠,٣ نقطة مئوية بالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وقد سجَّل تمثيل المرأة في رتبة وكيل الأمين العام زيادة قياسية بمقدار ٦,٨ نقاط مئوية، فبلغ ٢٩,٤ في المائة (١٥ من أصل ٥١). وفي المقابل، سُجل انخفاض غير اعتيادي في التمثيل في رتبة الأمين العام المساعد للفترة المشمولة بالتقرير الحالي، بمقدار ٢,٧ نقطة مئوية، إذ بلغ ٢٣,٩ في المائة (١٧ من أصل ٧١). وإذا قُرِن هذا التراجع بالانخفاض المسجّل بمقدار ٣,٦ نقاط مئوية في الرتبة ف-٢، تصبح نسبة الانخفاض العام في الأمانة العامة هي ٠,٣ نقطة مئوية.

٢٥ - ولم يسجَّل في الرتبة مد-٢ سوى زيادة بنسبة ٠,١ نقطة مئوية منذ عام ٢٠٠٩، مما يضع تمثيل المرأة في هذه الرتبة (٢٤,٤ في المائة) في موقع يتصدر بشكل طفيف تمثيلها في رتبة الأمين العام المساعد التي تشكل أقل المستويات تمثيلاً للمرأة أياً كانت الرتبة. وبناء عليه، وكما هو الحال في منظومة الأمم المتحدة ككل، يجدر إيلاء اهتمام خاص لرتبة مد-٢ داخل الأمانة العامة.

٢٦ - وباستثناء الانخفاض المسجل في الرتبة ف-٢، شهدت جميع الرتب الأخرى من الفئة الفنية تقدماً طفيفاً، وتراوح تمثيل المرأة بين ٣٠,٨ نقطة مئوية في الرتبة ف-٥ و ٦٨,٨ نقطة مئوية في الرتبة ف-١. وظل هذا التمثيل يراوح مكانه في الرتبة ف-٣ بنسبة ٤١,٥ في المائة (٣٣٩ ١ من أصل ٢٢٣ ٣). والجدير بالذكر أن الاختلاف الكبير البالغ ٧,١ - نقاط مئوية في تمثيل المرأة بين مستوى الرتبة ف-٤ والرتبة ف-٥، والاختلاف الذي يتجاوز ١٠ نقاط مئوية بين مستوى الرتبة ف-٢ والرتبة ف-٣، يشيران إلى ضرورة أن تتخذ جميع الإدارات والمكاتب إجراءات محددة الأهداف لهذه الرتب من الفئة الفنية. وقد

تحقَّق التكافؤ فقط في الرتبتين ف-١ وف-٢، حيث بلغت نسبة النساء ٥١,٦ في المائة و ٦٨,٨ في المائة على التوالي.

٢٧ - وفيما يتعلق بالاتجاهات الطويلة الأمد بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١١ في الأمانة العامة، سُجلت أكبر الزيادات في رتب وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد وف-١ (٢٠,٨ و ١٢,١ و ١٨,٨ في المائة على التوالي). وتُظهر الزيادات المسجلة في الرتب العليا أن الإرادة السياسية والعمل المركَّز يحسنان النتائج باستمرار. لكن المكاسب المحققة في الرتب العليا لا تحفز بالضرورة تحقيق معدلات تغيير مماثلة على صعيد الرتب الأدنى، مثلما يتبيَّن من الانخفاض المسجَّل منذ عام ٢٠٠٠ في الرتبة مد-١ والركود القائم في الرتبة ف-٥[١٤]. وهذا ما يشير إلى ضرورة التركيز على الرتب كل على حدة (انظر المرفق الإلكتروني السادس).

جيم - توزيع الموظفين من الجنسين في فئتي الخدمات العامة والخدمة الميدانية

٢٨ - يشهد تمثيل المرأة ازدياداً مستمراً في جميع المواقع في فئة الخدمات العامة (انظر المرفق الإلكتروني السابع). وكما كانت الحال في السنوات السابقة، تسود النساء في الرتب من فئة الخدمات العامة في المواقع التي يوجد بها مقار، إذ بلغت نسبة تمثيلهن ٦٤,٣ في المائة في جميع أنواع العقود في عام ٢٠١١ (مما يمثل زيادة بمقدار ٤ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٠). ورغم هيمنة النساء في هذه الرتب، ما زلن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في المواقع التي لا يوجد بها مقار، حيث تتوفر حوالي ثلاثة أضعاف عدد الوظائف، لكن نسبة النساء تناهز النصف (٣٥,٩ في المائة).

٢٩ - وتختلف الصورة في رتب الخدمة الميدانية، حيث المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المواقع التي توجد بها مقار والمواقع التي لا توجد بها مقار في جميع أنواع العقود (٣٦,٥ و ٢٨,٠ في المائة على التوالي). والجدير بالذكر أن نسبة النساء في المواقع التي توجد بها مقار قد انخفضت بمقدار ١١,٦ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٠.

دال - المنسقون المقيمون

٣٠ - انخفضت نسبة النساء بين المنسقين المقيمين من ٣٧,١ في المائة في عام ٢٠٠٩ إلى ٣٥,٣ في المائة في عام ٢٠١١ (انظر الجدول ٥ أدناه). ولم تحقق أي منطقة توازناً بين الجنسين على مستوى المنسقين المقيمين، رغم أن منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي

(١٤) انخفض التمثيل في الرتبة مد-١ من ٣٠,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٢٧,٤ في المائة في عام ٢٠١١. وانخفض التمثيل في الرتبة ف-٥ بشكل طفيف من ٣١ في المائة إلى ٣٠,٨ في المائة.

ومنطقة أفريقيا لا تزالان تسجلان أعلى النسب المئوية، أي ٤٢,٩ في المائة و ٣٩,٥ في المائة على التوالي. وانخفض تمثيل المرأة في جميع المناطق باستثناء أفريقيا. وسجلت المنطقة العربية انخفاضاً كبيراً بمقدار ١٥,٣ نقطة مئوية في الفترة المشمولة بالتقرير، تراجعت معه النسبة إلى ٢٠ في المائة. وهذا يشكل اتجاهاً معاكساً للاتجاه التصاعدي المسجَّل في جميع المناطق تقريباً على نحو ما اتسمت به الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

الجدول ٥

توزيع المنسقين المقيمين من الجنسين حسب المنطقة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

المنطقة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩[أ]			٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١			التغير في تمثيل المنسقات
	نساء	رجال	المجموع	النسبة المئوية للمنسقات المقيمات في عام ٢٠٠٩	نساء	رجال	المجموع	النسبة المئوية للمنسقات المقيمات في عام ٢٠١١	المقيمات للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بالنقاط المئوية
أفريقيا	١٥	٢٧	٤٢	٣٥,٧	١٥	٢٣	٣٨	٣٩,٥	٣,٨
المنطقة العربية	٦	١١	١٧	٣٥,٣	٣	١٢	١٥	٢٠,٠	(١٥,٣)
منطقة آسيا والمحيط الهادئ	٨	١٤	٢٢	٣٦,٤	٨	١٦	٢٤	٣٣,٣	(٣,١)
أوروبا ورابطة الدول المستقلة	٧	١٣	٢٠	٣٥	٦	١٢	١٨	٣٣,٣	(١,٧)
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١٠	١٣	٢٣	٤٣,٥	٩	١٢	٢١	٤٢,٩	(٠,٦)
المجموع	**٤٦**	**٧٨**	**١٢٤**	**٣٧,١**	**٤١**	**٧٥**	**١١٦**	**٣٥,٣**	**(١,٨)**

المصدر: مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

(أ) انظر A/65/334.

هاء - التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا

٣١ - توفر الإحصاءات الواردة في الفقرات التالية معلومات عن تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة عموماً، وتتكوَّن من ثلاثة عناصر هي التعيينات والترقيات وحالات انتهاء الخدمة. وتشكل زيادة التعيينات، والتقدم الوظيفي (الترقيات)، والاحتفاظ بالموظفين (انخفاض حالات انتهاء الخدمة)، عناصر أساسية لتسريع التقدم نحو التمثيل المتساوي للمرأة. ويشكل التحليل في هذه المجالات أمراً ضرورياً لشرح العقبات التي تترك آثارها على تمثيل المرأة.

١ - التعيينات في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا

٣٢ - قدمت كيانات الأمم المتحدة الـ ٣٢، لهذه الفترة المشمولة بالتقرير، بيانات عن التعيينات الجديدة للموظفات في جميع أنواع العقود (عقد مستمر/دائم، عقد محدد المدة، عقد مؤقت). وعلى النحو المبين في الجدول ٧ أدناه، فمن أصل ما مجموعه ٢١٤ ١٣ تعييناً، عينت منظومة الأمم المتحدة ٠٨٦ ٦ امرأة (٤٦,١ في المائة). وهذا يمثل زيادة صغيرة إذ كانت النسبة تبلغ ٤٥,٢ في المائة في عام ٢٠٠٩.

التعيينات حسب الرتبة

٣٣ - كان التقدم متفاوتاً بدرجة كبيرة في زيادة نسبة النساء المعيَّنات في منظومة الأمم المتحدة بعقود مدتها سنة أو أكثر (انظر الجدول ٦ أدناه). وبشكل عام، انخفضت نسبة تعيينات النساء بمقدار ١,٣ نقطة مئوية منذ عام ٢٠٠٩. وسُجلت انخفاضات أيضاً في الرتب ف-٤ وف-٥ ومد-٢. وفي المقابل، ارتفعت نسبة النساء المعينات في الرتب غير المصنَّفة في منظومة الأمم المتحدة بمقدار ٦,٨ نقاط مئوية، من ٢٤ في المائة في عام ٢٠٠٩ إلى ٣٠,٨ في المائة في عام ٢٠١١ (٢٨ امرأة من أصل ٩١ تعييناً). وهذا يمثل أكبر زيادة في السنوات الأخيرة ويشير إلى فعالية القيادة القوية التي تُحدث أثراً مباشراً على هذا المستوى.

٣٤ - وسُجلت أعلى نسبة من تعيينات الإناث في الرتبة ف-١، بزيادة قدرها ٦,٣ نقاط مئوية منذ عام ٢٠٠٩، حيث بلغت ٦٤,١ في المائة (٥٩ امرأة من أصل ٩٢ تعييناً)، وسُجلت أدنى نسبة من تعيينات الإناث في الرتبة مد-٢ (٢٨,٥ في المائة؛ ٣٥ من أصل ١٢٣). وسجَّل تمثيل المرأة في التعيينات انخفاضاً كلما كانت الرتبة مرتفعة، وصولاً إلى الرتبة مد-٢؛ وكان احتمال تعيين النساء في أدنى رتبة من الفئة الفنية يتجاوز ضعف احتمال تعيينهن في أي من الرتب الأربع العليا (ف-٥ إلى الرتب غير المصنَّفة). كما تفسِّر النسبة الأكبر نسبياً لتعيينات النساء في الرتب الأدنى تركيز النساء في تلك الرتب في المنظومة، ويشير التقدم البطيء في الرتب من ف-٤ إلى مد-١ إلى الحاجة لمضاعفة الجهود من أجل تعيين المزيد من النساء (انظر المرفق الإلكتروني الثامن).

الجدول ٦

النسبة المئوية لتعيينات النساء في الرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنَّفة في منظومة الأمم المتحدة بعقود مدتها سنة أو أكثر في جميع المواقع، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

(النسبة المئوية لتعيينات النساء حسب الرتبة)

السنوات	الرتب غير المصنفة	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	جميع الرتب
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩[أ]	٢٤,٠	٢٩,٢	٢٧,٣	٣١,١	٣٧,٤	٤٤,٩	٦٠,٠	٥٧,٨	٤٣,٤
من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[ب]	٣٠,٨	٢٨,٥	٢٨,٨	٣٠,٠	٣٥,٦	٤٥,٠	٥٨,٠	٦٣	٤٢,١
التغير بالنقاط المئوية	**٦,٨**	**(٠,٧)**	**١,٥**	**(١,١)**	**(١,٨)**	**٠,١**	**(٢,٠)**	**٥,٢**	**(١,٣)**

المصدر: كيانات الأمم المتحدة

(أ) أُعدت بيانات العام ٢٠٠٩ على أساس البيانات المقدمة من ٢٨ من كيانات الأمم المتحدة. وعُدلت هذه البيانات في أعقاب نشر التقرير السابق (A/65/334). وما يرد في الجدول أعلاه هو آخر البيانات المقدمة.

(ب) أُعدت بيانات العام ٢٠١١ على أساس البيانات المقدمة من ٣٢ من كيانات الأمم المتحدة.

التعيينات حسب المواقع التي توجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار

٣٥ - كشف تحليل لتعيينات النساء حسب نوع العقد والموقع أن نسبة النساء المعيَّنات في المواقع التي توجد بها مقار أعلى مما هي عليه في المواقع التي لا توجد بها مقار بالنسبة إلى جميع الرتب. ويُظهر الجدول ٧ أدناه أن تعيينات النساء في المقار تشكل ٥٠ في المائة (٣ ٧٣٤) من جميع تعيينات المقار و ٤٠,٥ في المائة (٢ ٣٧٥) من جميع التعيينات في مواقع العمل خارج المقار. وفي الرتب غير المصنَّفة، خلافاً للتحسن العام المبيَّن أعلاه، انخفضت التعيينات في المواقع التي لا يوجد بها مقار بنسبة ٢,٣ في المائة[١٥]. وفي الرتبة مد-٢، انخفضت التعيينات بنسبة ٢,٩ نقطة مئوية إلى ١٢,٥ في المائة، مقابل ٣٨,٢ في المائة في المواقع التي يوجد بها مقار. وبوجه عام، فإن التكافؤ بين الجنسين أو تجاوزه في التعيينات في المواقع التي يوجد بها مقار لم يتحقق إلا في الرتبة ف-٣ وما دونها، أما في المواقع التي لا يوجد بها مقار فلم يحرز في الرتبة ف-٢ وما دونها.

(١٥) ما مجموعه ٦ من أصل ٤٤ في الفترة المشمولة بهذا التقرير، مقابل ٧ من أصل ٥١ في الفترة السابقة.

الجدول ٧

النسبة المئوية لتعيينات النساء في الرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنَّفة في منظومة الأمم المتحدة بالنسبة لجميع أنواع العقود، في المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

	توزيع التعيينات - جميع أنواع العقود						جميع أنواع العقود		
	المقار			خارج المقار			المقار + خارج المقار		
	العدد		النسبة	العدد		النسبة	العدد		النسبة
الرتب	رجال	نساء	المئوية	رجال	نساء	المئوية	رجال	نساء	المئوية
الرتب غير المصنفة	٤٣	٢٣	٣٤,٨	٣٨	٦	١٣,٦	٨١	٢٩	٢٦,٤
مد-٢	٥٥	٣٤	٣٨,٢	٤٩	٧	١٢,٥	١٠٤	٤١	٢٨,٣
مد-١	١٣٧	٧٧	٣٦	١١٦	٤٤	٢٧,٥	٢٥٣	١٢١	٣٢,٤
المجموع الفرعي	**٢٣٥**	**١٣٤**	**٣٦,٣**	**٢٠٣**	**٥٧**	**٢١,٩**	**٤٣٨**	**١٩١**	**٣٠,٤**
ف-٥	٧٨٢	٣٨٥	٣٣,٠	٥١٥	٢١٧	٢٩,٦	١ ٢٩٧	٦٠٢	٣١,٧
ف-٤	٨٩٨	٧٢٨	٤٤,٨	١ ٠٥٩	٥٩٥	٣٦,٠	١ ٩٥٧	١ ٣٢٣	٤٠,٣
ف-٣	١ ١٧٩	١ ٥٢٦	٥٦,٤	١ ٢٦٦	٩٦٢	٤٣,٢	٢ ٤٤٥	٢ ٤٨٨	٥٠,٤
ف-٢	٥٢١	٨٠٢	٦٠,٦	٤٢٦	٥٠٠	٥٤,٠	٩٤٧	١ ٣٠٢	٥٧,٩
ف-١	٧٣	١٣٦	٦٥,١	٢٥	٤٤	٦٣,٨	٩٨	١٨٠	٦٤,٧
المجموع الفرعي	**٣ ٤٥٢**	**٣ ٥٧٧**	**٥٠,٩**	**٣ ٢٩١**	**٢ ٣١٨**	**٤١,٣**	**٦ ٧٤٤**	**٥ ٨٩٥**	**٤٦,٦**
المجموع الكلي	**٣ ٧٣١**	**٣ ٧٣٤**	**٥٠,٠**	**٣ ٤٩٤**	**٢ ٣٧٥**	**٤٠,٥**	**٧ ١٢٨**	**٦ ٠٨٦**	**٤٦,١**

المصدر: أُعد على أساس البيانات المقدمة من ٣٢ من كيانات الأمم المتحدة.

٣٦ - وحُللت على نحو منفصل الكيانات الثمانية التي تضم أكثر من ١ ٠٠٠ موظف في الفئة الفنية والفئات العليا، باعتبار أن أعدادها الكبيرة تجعلها أقل عرضة للتقلبات الشديدة في النسب المئوية (انظر الشكل الثالث أدناه)[١٦]. وحقق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف التكافؤ عموما في التعيينات بعقود مدتها سنة أو أكثر في المواقع التي يوجد بها مقار. وأما المواقع التي لا يوجد بها مقار، فكانت اليونيسيف هي المنظمة التي حققت هذا التكافؤ. وحققت ثلاثة كيانات التكافؤ في الرتب غير المصنفة (اليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية)، وحقق كيانان التكافؤ في الرتبة مد-٢ (برنامج الأمم المتحدة

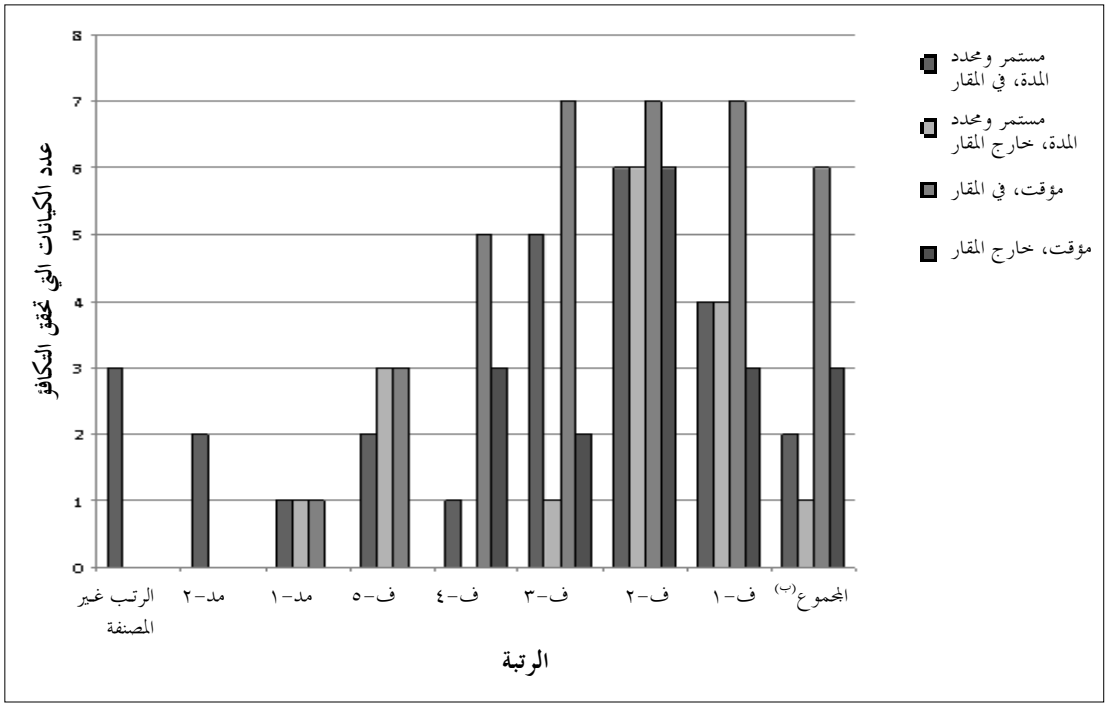
(١٦) الكيانات الثمانية هي منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)، لكن فقط في المواقع التي يوجد بها مقار بالنسبة للعقود القائمة لمدة سنة أو أكثر. وقد يُعزى التمثيل المتدني نسبياً للمرأة في المواقع التي لا يوجد بها مقار، جزئياً، إلى المسؤوليات المتصلة برعاية الأسرة التي كثيراً ما تتحمل النساء القسط الأعظم منها.

٣٧ - وبشكل عام، كانت الاحتمالات أكبر بأن تحقق الكيانات تكافؤاً في التعيينات المؤقتة بالقياس إلى التعيينات لمدة سنة أو أكثر، سواء في المقار أو في مواقع العمل خارج المقار. لكن عند تصنيف الكيانات حسب الرتب، يتبيَّن أن أي كيان لم يحقق توازناً في التعيينات المؤقتة خارج المقار فوق مستوى الرتبة ف-٤. وبلغت أعلى نسبة لتمثيل المرأة بين المعيَّنين مؤقتاً في المواقع التي لا يوجد بها مقار في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز (٥٣,٨ في المائة)، مما يُظهر أنه من الممكن بلوغ التكافؤ في التعيينات في المواقع التي لا يوجد بها مقار (انظر المرفق الإلكتروني التاسع). ويشير العدد الأكبر نسبياً للنساء في التعيينات المؤقتة إلى توافر مجموعة كبيرة من النساء المؤهلات القادرات على الاستفادة من المرونة التي قد تتيحها هذه العقود، ومع ذلك فإنهن يضيِّعن فرصة الاستفادة من العقود الأكثر أماناً التي يستأثر الرجال بمعظمها.

الشكل الثالث

عدد كيانات الأمم المتحدة التي تضم ١ ٠٠٠ موظف أو أكثر[أ] والتي تحقق التكافؤ بين الجنسين في التعيينات الجديدة للنساء في الرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنفة، حسب نوع العقد والموقع، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) أُعدت على أساس البيانات المقدمة من منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

(ب) مجموع عدد الكيانات المحققة للتكافؤ في كل نوع من أنواع العقود بالنسبة إلى جميع الرتب.

التعيينات حسب الكيان

٣٨ - وكما يبين الجدول ٨ أدناه، فقد حققت غالبية كيانات الأمم المتحدة التكافؤ بين الجنسين أو كانت قريبة من تحقيقه في التعيينات الجديدة عندما تم تجميع البيانات الخاصة بالفئة الفنية والفئات العليا. وحقق أحد عشر كيانا تكافؤ الجنسين أو تجاوزه في التعيينات بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر، بزيادة ثلاثة كيانات عن عام ٢٠٠٩. وثمة ١١ كيانا كانت قاب قوسين أو أدنى من تحقيق المساواة بين الجنسين حيث مثلت تعيينات النساء ما بين ٤٠ و ٤٩ في المائة من جميع التعيينات. ومع ذلك لا تتفق هذه الصورة الإيجابية مع

التقدم المحدود المحرز في رتب صنع القرار المصنفة في ف-٥ وما فوقها. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن الوصول إلى معدلات تعيين أعلى من ٥٠ في المائة سيسرع من وتيرة التقدم نحو تحقيق التوازن بين الجنسين.

٣٩ - وتدل مقارنة الرتب ف-٥ إلى الرتب غير المصنفة مع الرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنفة على عدم إحراز تقدم من جانب الكيانات في الرتب العليا. وعلى سبيل المثال تجاوزت منظمة الصحة للبلدان الأمريكية التكافؤ عندما تم تجميع البيانات الخاصة بالرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنفة، بيد أن النساء لم يشكلن سوى ٢٣,١ في المائة فقط من التعيينات في الرتب العليا وحدها. وحققت ثمانية كيانات التوازن بين الجنسين أو تجاوزته في الرتب العليا (بزيادة قدرها كيانان مقارنة بعام ٢٠٠٩). ولكن لم يقم سوى كل من مركز التجارة الدولية والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (المشار إليه بعده بصندوق المعاشات) وبرنامج الأغذية العالمي بزيادة تمثيل النساء في التعيينات بهذه الرتب. وفي خمسة كيانات مثلت النساء ما بين ٤٠ و ٤٩ في المائة من التعيينات الجديدة على وجه الخصوص. وكانت اليونيسيف قريبة جدا من تحقيق التوازن بين الجنسين في التعيينات، وكان العدد الإجمالي من التعيينات بها كبيرا بشكل يسترعي الانتباه. ومع ذلك، ظل العدد الأكبر من الكيانات (١٥ كيانا) بعيدا كل البعد عن هدف تكافؤ الجنسين، حيث عينت هذه الكيانات أقل من ٣٠ في المائة من النساء برتبة ف-٥ وما فوقها. وخلاصة القول، تؤكد البيانات من جديد أنه تم إحراز تقدم طفيف في تعيين النساء في مناصب صنع القرار، فيما عدا الرتب العليا غير المصنفة، مما يشير إلى ضرورة تكثيف الجهود إذا ما أريد تحقيق التكافؤ في المستقبل القريب.

الجدول ٨

مقارنة بين نسبة تعيينات النساء في الرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنفة والرتب ف-٥ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة بعقود مدتها سنة أو أكثر في جميع المواقع في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، حسب الكيان

النسبة المئوية للنساء في التعيينات	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة
		الفئة الفنية ف-١ إلى الفئات غير المصنفة		الفئة الفنية ف-٥ إلى الفئات غير المصنفة
أعلى من ٥٠	١١	هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٧٨,٠ (٥٩/٤٦)، ومحكمة العدل الدولية ٦٨,٨ (١٦/١١)، ولجنة الخدمة	٨	محكمة العدل الدولية ١٠٠ (١/١)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ١٠٠ (٢/٢) هيئة الأمم المتحدة للمرأة

النسبة المئوية للنساء في التعيينات	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة الفئة الفنية ف-١ إلى الفئات غير المصنفة	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة الفئة الفنية ف-٥ إلى الفئات غير المصنفة
		المدنية الدولية ٦٦,٧ (٣/٢)، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ٦٠,٠ (١٠/٦)، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية ٥٦,٣ (١٦/٩)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ٥٤,٤ (١٥٨/٨٦)، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية ٥٣,٧ (٩٥/٥١)، واليونيسيف ٥٢,٢ (٤٣٨/٢٢٨)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز ٥٢,١ (٤٨/٢٥)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ٥١,٤ (٧٤/٣٨)، ومنظمة التجارة العالمية ٥٠,٠ (٨/٤)		٦٧,٩ (٢٨/١٩)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز ٦٦,٧ (١٥/١٠)، مركز التجارة الدولية ٥٠,٠ (٤/٢)، مركز التجارة الدولية - منظمة العمل الدولية ٥٠,٠ (٢/١)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ٥٠,٠ (١٦/٨)، برنامج الأغذية العالمي ٥٠,٠ (١٦/٨)
٤٠-٤٩	١١	الأونروا ٤٩,٥ (١٠١/٥٠)، اليونسكو ٤٧,٤ (١١٤/٥٤)، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ٤٧,١ (١٠٤/٤٩)، ومركز التجارة الدولية ٤٧,١ (٣٤/١٦)، والاتحاد الدولي للاتصالات ٤٤,٣ (٩٧/٤٢)، والمنظمة البحرية الدولية ٤٤,٠ (٢٥/١١)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ٤٣,٢ (١٩٢/٨٣)، ومنظمة العمل الدولية ٣٤,١ (٧٢/٣١)، والأمانة العامة للأمم المتحدة ٤١,٧ (٢,٦٧٤/١,١١٤)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٤١,٣ (١,١١٥/٤٦٠)، ومنظمة الصحة العالمية ٤١,١ (١٩٠/٧٨)	٥	اليونيسيف ٤٦,٤ (٦٩/٣٢)، الأونروا ٤٣,٨ (١٦/٧)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ٤٣,٥ (٢٣/١٠)، ومنظمة العمل الدولية ٤٢,٩ (٢١/٩)، وصندوق المعاشات ٤٢,٣ (٢٦/١١)

النسبة المئوية للنساء في التعيينات	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة الفئة الفنية ف-١ إلى الفئات غير المصنفة	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة	الكيانات المندرجة في نطاق النسبة الفئة الفنية ف-٥ إلى الفئات غير المصنفة
ما بين ٣٠ و ٣٩	٥	صندوق المعاشات ٣٩,٨ (٨٨/٣٥)، منظمة الأغذية والزراعة ٣٧,٦ (٤٥٥/١٧١)، برنامج الأغذية العالمي ٣٤,٢ (١١٤/٣٩)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ٣٣,٣ (١٤١/٤٧)، الاتحاد البريدي العالمي ٣٣,٣ (١٨/٦).	٤	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ٣٦,٠ (٢٥/٩)، صندوق الأمم المتحدة للسكان ٣٥,٩ (٣٩/١٤)، المنظمة البحرية الدولية ٣٣,٣ (٦/٢)، واليونسكو ٣٢,٤ (٣٤/١١)
أقل من ٣٠	٥	جامعة الأمم المتحدة ٢٨,٦ (٣٥/١٠)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية ٢٦,٤ (٢٦١/٦٩)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ٢٤,٥ (٥٣/١٣)، منظمة الطيران المدني الدولي ١٨,٢ (٥٥/١٠)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ١٨,٢ (٢٢/٤)	١٥	الاتحاد الدولي للاتصالات ٢٨,١ (٣٢/٩)، منظمة الصحة العالمية ٢٧,٥ (٦٩/١٩)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٧,٠ (٢٠٠/٥٤)، الأمانة العامة للأمم المتحدة ٢٦,٣ (٤٣٤/١١٤)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ٢٥ (٣٢/٨)، منظمة التجارة العالمية ٢٥,٠ (٤/١)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ٢٣,١ (١٣/٣)، جامعة الأمم المتحدة ٢٠,٠ (٥/١)، منظمة الأغذية والزراعة ١٩,٥ (٧٧/١٥)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية ١٢,٧ (٧١/٩)، منظمة الطيران المدني الدولي ٨,٣ (١٢/١)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ٧,١ (١٤/١)، لجنة الخدمة المدنية الدولية صفر (١/٠)، الاتحاد البريدي العالمي صفر (١/٠)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية صفر (٦/٠)
المجموع	**٣٢**		**٣٢**	**المجموع**

المصدر: أعد على أساس بيانات مقدمة من ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

٤٠ - من أجل فهم عدم إحراز تقدم في تعيينات النساء من الضروري إلقاء نظرة على عملية اختيار الموظفين (انظر المرفق الإلكتروني العاشر). فقد وجد أن المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا

في كل مرحلة من مراحل التقدم للوظائف وعملية الاختيار، ولكن تم اختيار نسبة أكبر من النساء (٤٣,١ في المائة) مقارنة مع نسبة من تقدموا للوظائف (٣٨,١ في المائة) ، وهذا اتجاه إيجابي للغاية تتعين استدامته[١٧]. وبالرغم من أنه تم توجيه عدد أكبر نسبيا من الطلبات المقدمة من نساء برتبة ف-٥ إلى المدير المكلف بالتعيين (٣٢ في المائة مقابل ٣٠,٩ في المائة برتبة ف-٤)، تم في الواقع اختيار عدد من النساء أقل بكثير بهذه الرتبة (٢٩,٣ في المائة) مقارنة مع الرتبة ف-٤ (٤٦ في المائة). وهذا يعني أن العقبات التي تحول دون تكافؤ الجنسين لن يتم التغلب عليها بمجرد زيادة نسبة المتقدمات المؤهلات.

٤١ - وثمة شاغل إضافي يتمثل في أن نسبة النساء اللائي تم اختيارهن بالرتب المجمعة من ف-٥ إلى مد-٢ (٢٩,٨ في المائة) كانت أقل بكثير من نسبة النساء اللائي حظي ترشيحهن (٣٤,٣ في المائة) لهذه الرتب بالتزكية. وهذا يستدعي الاهتمام من قبل كبار المديرين، الذين لديهم السلطة المباشرة في كثير من الأحيان فيما يتعلق بالتعيينات في هذه الرتب، ويعني أن الأمر قد يقتضي اتخاذ تدابير خاصة لضمان اختيار نساء لهن نفس المؤهلات أو أفضل بالرتب من ف-٥ إلى مد-٢.

٢ - الترقيات في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا

٤٢ - قدم ما مجموعه ٣٠ كياناً من أصل ٣٢ من كيانات منظومة الأمم المتحدة بيانات عن الترقيات للفترة المشمولة بالتقرير[١٨]. وأظهرت هذه البيانات أن النساء يمثلن ٤٢,٧ في المائة من جميع الترقيات بعقود لمدة سنة أو أكثر. وعلى وجه الخصوص، بينما تمثل المرأة ٤٣,٣ في المائة من الترقيات في الرتب ف-٢ إلى مد-١، فإنها لا تشكل سوى ٢٥,٥ في المائة من الترقيات إلى رتبة مد-٢ (انظر الجدول ٩ أدناه)[١٩].

(١٧) استنادا إلى بيانات وردت من ٢٠ من كيانات الأمم المتحدة. وأبلغ كيانان، هما منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة الصحة العالمية، عن بياناتهما الخاصة بالوظائف الشاغرة بشكل مشترك.

(١٨) لم يقدم كل من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بيانات في هذه الفترة المشمولة بالتقرير.

(١٩) لم تدرج الرتب غير المصنفة في أي من البيانات المتعلقة بالترقيات، لأنها تشكل تعيينات مباشرة وليست ترقيات. وتتعلق جميع البيانات الخاصة بالترقيات بعقود لمدة سنة أو أكثر (مستمرة أو محددة المدة)؛ واستثنيت العقود المؤقتة.

الترقيات حسب الرتبة

٤٣ - يبين التحليل بحسب الرتب في جميع الكيانات أن تكافؤ الجنسين تم تجاوزه في الترقيات على مستوى الرتبتين ف-٢ و ف-٣، حيث بلغ ٥٨,٦ في المائة و ٥٤ في المائة على التوالي (انظر الجدول ٩ أدناه). وتم تحقيق مكاسب إضافية على مستوى الرتبة ف-٤ حيث سيتم في ظل المعدل الحالي للتغير (١,٧ نقطة مئوية) تحقيق التكافؤ في الترقيات في أقل من ثلاث سنوات. وفي المقابل شملت ٣١,٧ في المائة من الترقيات في الرتب ف-٥ إلى مد-٢ عناصر نسائية. ويعتبر انخفاض نسبة النساء في الترقيات إلى أعلى الرتب السبب الكامن وراء نقص تمثيلهن في هذه الرتب على نطاق منظومة الأمم المتحدة (انظر المرفق الإلكتروني الحادي عشر).

٤٤ - وثمة علاقة عكسية يتناقص فيها نصيب المرأة من الترقيات مع كل زيادة في مستوى الملاك الوظيفي، من ٥٨,٦ في المائة في الرتبة ف-٢ إلى أقل من نصف ذلك في الرتبة مد-٢. وبوجه عام كان احتمال ترقية النساء برتبة ف-٢ أكبر من احتمال ترقيتهن برتبة مد-٢ بمقدار ٢,٣ مرة. ولكن ترقية النساء برتبة ف-٢ قليلة بالفعل نسبيا نظرا لانخفاض عدد الترقيات إجمالا. وعلى سبيل المثال، كان العدد الإجمالي للنساء اللائي رقين برتبتي ف-٢ و ف-٣ (٤٩٥)، وهي الرتب الوحيدة التي تحقق فيها التكافؤ، أقل من عدد الرجال الذين تمت ترقيتهم برتبة ف-٤ وحدها (٦٦٢). ولا يعوَّض هذا الخلل عن طريق التعيينات بهذه الرتب (انظر الفقرتين ٣٣ و ٣٤ آنفا)، مما يتمخض عنه عدد أقل من النساء المؤهلات في الطريق إلى الرتب العليا في منظومة الأمم المتحدة[٢٠]. ومما هو جدير بالملاحظة في هذا السياق أن هدف تحقيق تكافؤ الجنسين واستدامة هذا التكافؤ في إطار زمني معقول قد يتطلب إجراء تعيينات وترقيات للنساء بنسب تتجاوز حد التكافؤ، لا سيما في الرتب العليا.

(٢٠) تشير البيانات المقارنة عن مجموع التعيينات في الرتبتين ف-٢ و ف-٣ إلى أن المزيد من فرص العمل تؤول للمرشحين الداخليين وليس الخارجيين، ولكن يمنح معظمها للرجال.

الجدول ٩

توزيع الترقيات بين الجنسين في الرتب ف–٢ إلى مد–٢ في منظومة الأمم المتحدة بالنسبة للموظفين بعقود مدتها عام أو أكثر في جميع المواقع في الفترتين من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

	توزيع الترقيات بين الجنسين بالنسبة للعقود القائمة لمدة عام أو أكثر								
	١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩[أ]				١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[ب]				التغير بالنقاط المئوية ٢٠٠٩–٢٠١١
الرتبة	رجال	نساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	رجال	نساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	
مد–٢	٩١	٣١	١٢٢	٢٥,٤	٨٢	٢٨	١١٠	٢٥,٥	٠,١
مد–١	١٨١	٨٢	٢٦٣	٣١,٢	٢٦٢	١١٣	٣٧٥	٣٠,١	(١,١)
المجموع الفرعي للوظائف برتبة									
مد–١	٢٧٢	١١٣	٣٨٥	٢٩,٤	٣٤٤	١٤١	٤٨٥	٢٩,١	**(٠,٣)**
ف–٥	٤١٥	٢٥٧	٦٧٢	٣٨,٢	٥٩٢	٢٩٤	٨٨٦	٣٣,٢	(٥,٠)
ف–٤	٥٤٤	٤٣٢	٩٧٦	٤٤,٣	٦٦٢	٥٦٥	١ ٢٢٧	٤٦,٠	١,٧
ف–٣	٣١٧	٣٦٤	٦٨١	٥٣,٥	٣٢٣	٣٧٩	٧٠٢	٥٤,٠	٠,٥
ف–٢	٦٠	١٠٠	١٦٠	٦٢,٥	٨٢	١١٦	١٩٨	٥٨,٦	(٣,٩)
المجموع الفرعي للفئة الفنية	**١ ٣٣٦**	**١ ١٥٣**	**٢ ٤٨٩**	**٤٦,٣**	**١ ٦٥٩**	**١ ٣٥٤**	**٣ ٠١٣**	**٤٤,٩**	**١,٤**
المجموع	**١ ٦٠٨**	**١ ٢٢٦**	**٢ ٨٧٤**	**٤٢,٧**	**٢ ٠٠٣**	**١ ٤٩٥**	**٣ ٤٩٨**	**٤٢,٧**	**صفر**

المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) أعدت بيانات عام ٢٠٠٩ على أساس البيانات المقدمة من ٢٦ كيانا من كيانات الأمم المتحدة. وعدلت هذه البيانات في أعقاب نشر التقرير السابق (A/65/334) والبيانات المعروضة هنا هي الأحدث.

(ب) أعدت على أساس البيانات المقدمة من٣٠ كيانا من كيانات الأمم المتحدة، ولم يقدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمرأة أي بيانات.

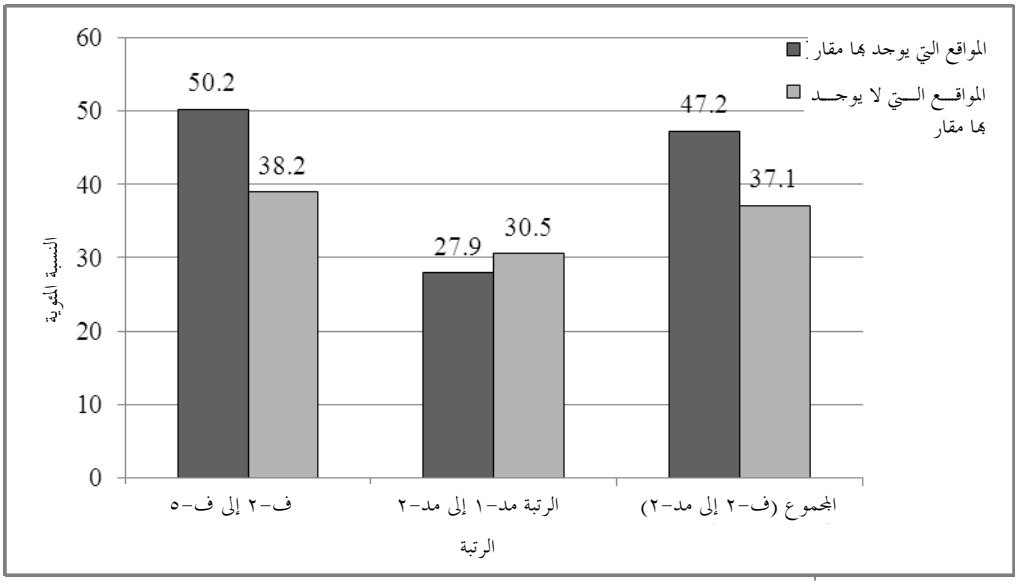
الترقيات حسب المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد لها مقار

٤٥ - يبين تحليل الترقيات التي منحت في المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار (انظر الشكل الرابع أدناه) أنه في الفئة الفنية والفئات العليا (ف–٢ إلى مد–٢) إجمالا منحت ترقيات للنساء في المواقع التي يوجد بها مقار (٤٧,٢ في المائة) بنسبة تزيد عن تلك التي منحت في المواقع التي لا يوجد بها مقار (٣٧,١ في المائة) في عامي ٢٠١٠

و ٢٠١١ (انظر المرفق الإلكتروني الحادي عشر). ومع ذلك فكما حدث في الفترة المشمولة بالتقرير السابق انعكس مسار هذا الاتجاه في الرتبتين مد-١ إلى مد-٢ اللتين رقي فيهما عدد أكبر من النساء في المواقع التي لا يوجد بها مقار (٣٠,٥ في المائة) يفوق عدد النساء اللائي حصلن على ترقيات في المواقع التي يوجد بها مقار (٢٧,٩ في المائة). وفي حقيقة الأمر منح ما يقرب من ضعف نسبة الترقيات في المواقع التي يوجد بها مقار لنساء في الرتب ف-٢ إلى ف-٥ (٥٠,٢ في المائة) مقارنة بالنساء في الرتب العليا (٢٧,٩ في المائة).

الشكل الرابع

مقارنة النسبة المئوية لترقيات النساء في الرتب مد-١ و مد-٢ و ف-٢ إلى ف-٥ في منظومة الأمم المتحدة، بالنسبة للموظفين المعينين بعقود مدتها عام أو أكثر، في المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) أعدت على أساس البيانات المقدمة من ٣٠ كيانا من كيانات الأمم المتحدة، ولم يقدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمرأة أي بيانات.

الترقيات حسب الكيان

٤٦ - يبين الجدول ١٠ أدناه نسبة وعدد النساء اللائي تمت ترقيتهن إجمالا في الرتب ف-٢ إلى مد-٢، والرتب العليا (ف-٥ إلى مد-٢) في جميع الكيانات في عامي ٢٠١٠

و ٢٠١١. وتضاعف عدد الكيانات التي حققت تكافؤ الجنسين أو تجاوزته في الترقيات في إجمالي الرتب ف-٢ إلى مد-٢ خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير (من ٦ كيانات إلى ١٢ كيانا). وإضافة إلى ذلك، انخفض عدد الكيانات التي كانت ترقيات النساء فيها أقل من٣٠ في المائة من سبعة كيانات في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إلى ثلاثة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وهذا يعكس تقدما كبيرا في مختلف الرتب، كما يتضح من الكيانات الأربعة التي حققت التكافؤ باستمرار في الترقيات في الرتب ف-٢ إلى مد-٢ منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، واليونيسيف، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية).

٤٧ - ومع ذلك، فإذا نظرنا إلى الرتب العليا (ف-٥ إلى مد-٢) بمعزل عن الرتب الأخرى، تتغير الصورة بشكل كبير، حيث لا تحقق التكافؤ في الترقيات سوى ستة كيانات. وبينما يمثل ذلك ثلاثة أضعاف عدد الكيانات التي حققت التكافؤ في عامي ٢٠٠٩، و ٢٠٠٧ فإنه يجسد اتجاها ثابتا على نطاق منظومة الأمم المتحدة تمنح في ظله غالبية ترقيات النساء في الرتب ف-٢ إلى ف-٤ (٧٠,٩). فعلى سبيل المثال، في ثلاثة من الكيانات التي تم فيها منح ١٠٠ في المائة من الترقيات في الرتب ف-٥ إلى مد-٢ لرجال الأونروا (٧/٠)، وجامعة الأمم المتحدة (٢/٠)، ومنظمة التجارة العالمية (٥/٠) تم منح ما يزيد عن ٣٠ في المائة من الترقيات في الرتب ف-٢ إلى ف-٤ لنساء. والنتيجة هي أن عدد الكيانات التي تشكل ترقيات المرأة فيها أقل من ٣٠ في المائة في الرتب ف-٥ إلى مد-٢ ظل كما هو منذ ٢٠٠٩ (١٣).

٤٨ - وكانت المنظمة العالمية للأرصاد الجوية هي الكيان الوحيد الذي حقق التكافؤ في الرتب مد-٢ و مد-١ و ف-٥ بينما حققت خمسة كيانات أخرى التكافؤ في الرتبة مد-١ وحدها، وهو ما يمثل ثلاثة أضعاف عدد هذه الكيانات في عام ٢٠٠٩. وفي المقابل منحت خمسة كيانات للترقية إلى الرتبة مد-٢ للرجال فقط (منظمة الأغذية والزراعة، والمنظمة البحرية الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) ومنحت ثلاثة كيانات الترقية إلى الرتبة مد-١ للرجال فقط (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومركز التجارة الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات).

٤٩ - ومن بين الكيانات التي منحت ترقيات في ما لا يقل عن اثنتين من الرتب ف-٥ و مد-١ و مد-٢ (٢١) ، فإن تلك الكيانات التي حققت التكافؤ في الترقيات على مستوى الرتبة ف-٥ حققت التكافؤ أيضا في الترقيات برتبة مد-١ أو مد-٢ (٤/٤). وفي المقابل، فإن ١٦,٧ في المائة فقط من الكيانات التي لم تحقق التكافؤ في الترقيات في الرتبة ف-٥

حققت التكافؤ في الرتبة مد-١ أو الرتبة مد-٢ (١٨/٣). وهذا يشير إلى أن الكيانات التي تعطي الأولوية للنهوض بالمرأة على مستوى الرتبة ف-٥ يحتمل بدرجة أكبر أن تحرز تقدما على مستوى المدراء.

الجدول ١٠

مقارنة النسبة المئوية لترقيات النساء في الرتب ف-٢ إلى مد-٢ و ف-٥ إلى مد-٢ في منظومة الأمم المتحدة، بالنسبة للموظفين المعينين بعقود لمدة عام أو أكثر، في جميع المواقع في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]

النسبة المئوية للنساء اللائي حصلن على ترقية	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في الفترة ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]	كيانات الأمم المتحدة وعدد الترقيات (النساء/المجموع) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[ب]	كيانات الأمم المتحدة وعدد الترقيات (النساء/المجموع) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١
	الرتب ف-٢ - مد-٢			الرتب ف-٥ - مد-٢
أعلى من ٥٠	١٢	لجنة الخدمة المدنية الدولية ١٠٠,٠ (٢/٢)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ١٠٠,٠ (٢/٢) المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية ٦٠,٠ (٥/٣)، صندوق الأمم المتحدة للسكان ٥٧,٨ (٦٤/٣٧)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية ٥٦,١ (٨٢/٤٦)، اليونيسيف ٥٥,٧ (٣٠٥/١٧٠)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ٥٢,٩ (٥١/٢٧)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ٥٢,٤ (٢١/١١)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز ٥١,٦ (٣١/١٦)، المنظمة البحرية الدولية ٥١,٢ (٤١/٢١)، صندوق المعاشات ٥٠,٠ (٤/٢)، جامعة الأمم المتحدة ٥٠,٠ (٨/٤).	٦	معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ١٠٠,٠ (٢/٢)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ٧٥,٠ (٤/٣)، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ٦٠,٠ (٥/٣)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز ٥٢,٦ (١٩/١٠)، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية ٥٠,٠ (٢/١)، صندوق الأمم المتحدة للسكان ٥٠,٠ (٢٠/١٠)

النسبة المئوية للنساء اللائي حصلن على ترقية	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في الفترة ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ – ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]	كيانات الأمم المتحدة وعدد الترقيات (النساء/المجموع) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[ب]	كيانات الأمم المتحدة وعدد الترقيات (النساء/المجموع) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١
		الرتب ف-٢ – مد-٢		الرتب ف-٥ – مد-٢
ما بين ٤٠ و ٤٩	٨	اليونسكو ٤٩,٦ (١٣١/٦٥)، منظمة العمل الدولية ٤٨,٦ (١٠٥/٥١)، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ٤٥,٥ (١١/٥)، الاتحاد الدولي للاتصالات، محكمة العدل الدولية ٤٢,٩ (٧/٣) منظمة الطيران المدني الدولي ٤١,٩ (٣١/١٣) الأمانة العامة للأمم المتحدة ٤١,٠ (١٥٧٢/٦٤٤)	٢	اليونيسيف ٤٥,٧ (١٠٧/٤٩)، اليونسكو ٤٠,٠ (٣٠/١٢)
ما بين ٣٠ و ٣٩	٧	منظمة الأغذية والزراعة ٣٨,٢ (٢٥٩/٩٩)، منظمة الصحة العالمية ٣٦,٥ (٣٠٧/١١٢)، منظمة التجارة العالمية ٣٦,٤ (١١/٤) الأونروا ٣١,٦ (١٩/٦)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٣٠,٨ (١٣/٤)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية ٣٠,٧ (١٠١/٣١)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ٣٠,٠ (١٠/٣)	٦	منظمة العمل الدولية ٣٤,٥ (٥٥/١٩)، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية ٣٣,٣ (١٥/٥)، الأمانة العامة للأمم المتحدة ٣٣,٣ (٥٧١/١٩٠)، المنظمة العالمية للملكية الفكرية ٣٢,٣ (٣١/١٠)، برنامج الأغذية العالمي ٣١,٨ (٦٦/٢١)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٣٠,٨ (١٣/٤)

النسبة المئوية للنساء اللائي حصلن على ترقية	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في الفترة ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ – ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]	كيانات الأمم المتحدة وعدد الترقيات (النساء/المجموع) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١	عدد الكيانات المندرجة في نطاق النسبة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[ب]	كيانات الأمم المتحدة وعدد الترقيات (النساء/المجموع) في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١
	الرتب ف-٢ – مد-٢		الرتب ف-٥ – مد-٢	
أقل من ٣٠	٣	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ٢٨,٩ (١٣/٤٥)، مركز التجارة الدولية ٢٥,٠ (٥/٢٠)، الاتحاد البريدي العالمي صفر (٠/٩)	١٣	الاتحاد الدولي للاتصالات ٢٩,٤ (٥/١٧)، منظمة الصحة العالمية ٢٦,٢ (٥٠/١٩١)، المنظمة البحرية الدولية ٢٥,٠ (٤/١٦)، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ٢٥,٠ (٢/٨)، الوكالة الدولية للطاقة الذرية ٢٠,٠ (٧/٣٥)، مركز التجارة الدولية ٢٠,٠ (١/٥)، منظمة الأغذية والزراعة ١٩,٦ (٢١/١٠٧)، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ١٩,٠ (٤/٢١)، منظمة الطيران المدني الدولي ١٦,٧ (٢/١٢)، جامعة الأمم المتحدة صفر (٠/٢)، الاتحاد البريدي العالمي صفر (٠/٥)، الأونروا صفر (٠/٧)، منظمة التجارة العالمية صفر (٠/٥)
المجموع	**٣٠**		**٢٧**	

المصدر: كيانات الأمم المتحدة

(أ) أعدت على أساس البيانات المقدمة من ٣٠ كيانا من كيانات الأمم المتحدة، ولم يقدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمرأة أي بيانات.

(ب) لم تبلغ كل من محكمة العدل الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وصندوق المعاشات عن أية ترقيات في الرتب ف-٥ إلى مد-٢ خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير.

٥٠ - وكما هو الحال بالنسبة للتعيينات، تشير البيانات المقدمة من الكيانات إلى أن ترقيات الرجال إلى الرتب الأعلى (ف-٥ إلى مد-٢) ما زالت تفوق عدد ترقيات النساء إلى حد بعيد. والمطلوب تضافر الجهود وتركيزها، بما في ذلك الرصد المتواصل والمتسق، لتسريع وتيرة التقدم، وخاصة في تلك الكيانات التي تقل فيها النسب عن المتوسط في منظومة الأمم

المتحدة. وبما أن الرجال استأثروا أيضا بأغلبية التنقلات في هذه الفترة المشمولة بالتقرير (٥٨ في المائة) فإن زيادة الاهتمام بالتنقل فيما بين الوكالات سيساعد على زيادة عدد الوظائف المتاحة للنساء في جميع الرتب (انظر المرفق الإلكتروني الثاني عشر)[٢١].

انتهاء الخدمة في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا

٥١ - قدّمت جميع الكيانات، البالغ عددها ٣٢ كيانا، بيانات عن حالات انتهاء الخدمة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير. وقد انتهت خدمة ما مجموعه ١٢ ٦٩٤ موظفا يشغلون وظائف بجميع أنواع العقود وفي جميع المواقع في منظومة الأمم المتحدة. ومثلت نسبة النساء ٤٤,٨ في المائة (٦٨٢ ٥ امرأة) من هذا العدد وهي تفوق النسبة المسجّلة خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق وقدرها ٤٢,٦ في المائة. وعند تحليل البيانات بحسب الرتب، تراوحت نسبة الموظفات اللاتي انتهت خدمتهن ما بين ٦٢,٣ في المائة في الرتبة ف-١ و ٢٥,٣ في المائة في الرتبة مد-٢ (انظر المرفق الإلكتروني الثالث عشر).

٥٢ - وكان انتهاء مدة التعيين السبب الرئيسي لانتهاء الخدمة، وهو يمثل ٤٦,٥ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة بالنسبة للإناث و ٤١,٣ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة بالنسبة للذكور الموظفين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. ومثلت الاستقالات السبب الثاني الأكثر شيوعا، حيث تعزى إليها نسبة ٢٦,٦ في المائة من حالات انتهاء الخدمة بالنسبة للإناث و ٢٠,٧ في المائة من حالات انتهاء الخدمة بالنسبة للذكور. ويستدعي ارتفاع حالات انتهاء الخدمة في صفوف الإناث مقارنة بحالات انتهاء الخدمة في صفوف الذكور بسبب انتهاء مدة التعيين والاستقالة زيادة التدقيق في هذه المسألة، لأن هذه الفئة تمثل مجموعة كبيرة من النساء المؤهلات، اللاتي يمكن أن يسهمن في تسريع وتيرة التقدم نحو المساواة بين الجنسين لو تم الاحتفاظ بهن.

٥٣ - وإضافة إلى ذلك، كانت نسبة الرجال الذين تنتهي خدمتهم بسبب التقاعد الإلزامي في الرتب من ف-٢ إلى مد-٢ (٧٤ في المائة) أعلى بكثير من نسبة النساء في المنظومة (٥٩ في المائة)، وهذا يعني أنهم يتقاعدون بمعدل أسرع من تقاعد النساء في هذه الرتب. وينطبق ذلك أيضا على الرتب العليا (من ف-٥ إلى مد-٢)، حيث يمثل الرجال ٧٧,٨ في المائة من حالات التقاعد الإلزامي بينما يمثلون ٦٧,٩ في المائة فقط من الموظفين. ويعني ذلك أنه يمكن تدارك الفارق في تمثيل النساء في هذه الرتب، إذا تم استخدام عمليات التقييم والتخطيط لتوجيه عمليات اختيار الموظفين (انظر المرفق الإلكتروني الرابع عشر).

(٢١) منحت النساء ما مجموعه ١٤٨ ٢ من أصل ١١٤ ٥ انتقالا فيما بين الوكالات.

ولهذا كان من المقلق أن ١٥ كيانا فقط أخذت في الاعتبار التقديرات المتعلقة بالتغييرات في ملاك الموظفين خلال السنوات الخمس المقبلة، ونصف هذا العدد فقط اعتمد على تقديرات، مصنّفة حسب الرتب، لعدد الرجال والنساء الذين سيتعين توظيفهم (انظر الفقرة ٧٧ أدناه).

انتهاء الخدمة بحسب الرتب

٥٤ - إذا ظلت الظروف على ما هي عليه، فمن المتوقع أن تكون نسبة انتهاء الخدمة في صفوف النساء مساوية لنسبتهن من الموظفين. غير أن معدل انتهاء خدمتهن الحالي من جميع العقود أعلى من مستوى تمثيلهن بشكل عام (٤٤,٨ مقابل ٤٢,٤ في المائة)[٢٢]، مما يبين أن انتهاء الخدمة في صفوف النساء أسرع نسقا من انتهاء الخدمة في صفوف الرجال عموما.

٥٥ - ومع ذلك، فإن نسبة انتهاء خدمة النساء اللاتي يعملن بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر تتراجع كلما ارتفع مستوى التوظيف من الفئة ف-٢ فما فوق (باستثناء الرتب غير المصنفة). ولذلك، في جميع الرتب باستثناء الرتبتين ف-٢ و ف-٣، كانت نسبة النساء اللاتي انتهت خدمتهن أقل نسبيا من نسبة تمثيلهن في منظومة الأمم المتحدة (انظر الجدول ١١ أدناه). وهذا يؤشر على أن التناقص الطبيعي للنساء يحدث بوتيرة أكثر بطئا من معدل التناقص الطبيعي للرجال في هاتين الرتبتين. وهكذا يصبح احتمال التناقص الطبيعي للنساء أقل مما هو عليه بالنسبة للرجال في معظم الرتب بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر، ولعلّ المنظومة تحقق وفورات بفضل ذلك.

٥٦ - أما في الرتبتين ف-٥ ومد-١، فقد كانت نسبة انتهاء خدمة النساء أقل من نسبة تمثيلهن عموما بنسبة ٤,٥ و ٤,١ في المائة تباعًا. وفي المقابل، قفزت حالات انتهاء خدمة النساء في الرتب غير المصنَّفة من ١٥,٦ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير السابقة إلى ٢٧,١ في المائة خلال الفترة الحالية، في حين لم يطرأ إلا تغيير طفيف على النسبة الإجمالية للموظفات في هذه الرتب من ٢٨,١ إلى ٢٩,٢ في المائة[٢٣]. وإضافة إلى ذلك، ارتفعت نسبة انتهاء خدمة النساء في الرتبة مد-٢ من ٢١,٦ في المائة إلى ٢٤,٠ في المائة بين هاتين الفترتين، في حين ارتفعت نسبة الموظفات في هذه الرتبة بنسبة ١,٤ في المائة فقط.

(٢٢) استنادا إلى البيانات المقدمة من ٣١ كيانا التي كانت لديها بيانات عن حالات انتهاء الخدمة من جميع أنواع العقود من الرتبة ف-١ إلى الرتبة غير المصنفة؛ باستثناء صندوق المعاشات.

(٢٣) خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، انتهت خدمة ١٠ نساء من أصل ٦٤ موظفا يشغلون رتبا غير مصنفة، وفي الفترة الحالية انتهت خدمة ٢٩ امرأة من أصل ١٠٧ موظفين يشغلون رتبا غير مصنفة.

الجدول ١١

مقارنة بين النسبة المئوية للنساء ونسبة انتهاء خدمة الإناث من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة العاملات بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر في جميع المواقع، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]

(النسبة المئوية)

الرتبة	غير مصنفة	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١
تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة[ب]	٢٩,٢	٢٧,٤	٣٠,٢	٣٣,١	٣٩,٤	٤٥,٢	٥٦,٩	٦٠,٢
نسبة النساء من مجموع حالات انتهاء الخدمة في منظومة الأمم المتحدة	٢٧,١	٢٤,٠	٢٦,١	٢٨,٦	٣٥,٦	٤٦,٨	٦٠,٧	٥١,٧
الفرق بين تمثيل المرأة ونسبة حالات انتهاء الخدمة	٢,١	٣,٤	٤,١	٤,٥	٣,٨	(١,٦)	(٣,٨)	٨,٥

المصادر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) تم إعداد هذا الجدول استنادا إلى البيانات التي قدمها ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

(ب) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١؛ انظر الجدول ١ أعلاه.

انتهاء الخدمة حسب المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار

٥٧ - يكشف تحليل حالات انتهاء الخدمة حسب المواقع أن نسبة انتهاء خدمة النساء اللاتي يعملن بجميع أنواع العقود في المواقع التي لا يوجد بها مقار في كافة الرتب أدنى بكثير مما هي عليه في الفئة الأخرى من المواقع (انظر الجدول ١٢ أدناه). وهذا أمر متوقع نظرا إلى تدني نسبة النساء العاملات في المواقع التي لا يوجد بها مقار (٣٦,٧ في المائة مقارنة مع ٤٥,٥ في المائة في المواقع التي يوجد بها مقار). وفي كل موقع، كانت نسبة انتهاء خدمة النساء أعلى من نسبة تمثيلهن في ذلك الموقع[٢٤]. إلا أن الفارق بين النسبتين كان أكبر في المواقع التي يوجد بها مقار (٤,٧ نقاط مئوية)، مما يؤشر على انتهاء خدمة النساء بمعدل أسرع من انتهاء خدمة الرجال في المواقع التي يوجد بها مقار مقارنة مع المواقع التي لا يوجد بها مقار.

(٢٤) في المواقع التي يوجد بها مقار تمثل النساء ٥٠,٢ في المائة من حالات انتهاء الخدمة و ٤٥,٥ في المائة من الموظفين؛ وفي المواقع التي لا يوجد بها مقار تمثل النساء ٣٨,٥ في المائة من حالات انتهاء الخدمة و ٣٦,٧ في المائة من الموظفين (في جميع أنواع العقود).

٥٨ - وفي المواقع التي لا يوجد بها مقار، كانت نسبة انتهاء خدمة النساء في الرتب ف-٤ فما فوق أقل من نسبة الرجال في نفس الرتب، بينما لا ينطبق ذلك في المواقع التي يوجد بها مقار إلا على الرتبتين ف-٥ ومد-٢ والرتب غير المصنّفة. ولهذا في ما يخص المواقع التي يوجد بها مقار، يجب السعي لمعرفة الأسباب الكامنة وراء انتهاء خدمة النساء في الرتبتين ف-٤ ومد-١ بالتحديد بنسق أسرع من انتهاء خدمة الرجال. وفي المقابل، فإن النسبة المتدنية جدا لانتهاء خدمة النساء في الرتبة ف-٥ والرتب غير المصنفة في المواقع التي يوجد بها مقار، مقارنة مع نسب تمثيلهن في هذه الرتب، تبعث على الاعتقاد بأن العقبة التي تقف أمام تحسين التوازن بين الجنسين لا تكمن في الاحتفاظ بالنساء وإنما تكمن في تعيينهن في المقام الأول. ولهذا يمكن إحراز تقدم كبير بفضل الجهود المبذولة لزيادة التعيينات والترقيات في المواقع التي لا يوجد بها مقار.

الجدول ١٢

التوزيع الجنساني لحالات انتهاء الخدمة في الرتب من ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة، في جميع أنواع العقود، في المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار، من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١[أ]

مقارنة بين التوزيع الجنساني لنسب انتهاء خدمة النساء ونسب تمثيل النساء						
	المواقع التي بها مقار			المواقع التي ليس بها مقار		
الرتبة	نسبة النساء	نسبة انتهاء خدمة النساء	النسبة المئوية للفرق	نسبة النساء	نسبة انتهاء خدمة النساء	النسبة المئوية للفرق
غير مصنفة	٢٨,٤	٢٨,٠	٠,٤	٢٩,٧	١٤,٣	١٥,٤
مد-٢	٢٨,٩	٢٨,٤	٠,٥	٢٤,٤	٢٠,٧	٣,٧
مد-١	٣١,٩	٣٤,٠	(٢,١)	٢٨,٢	٢١,٦	٦,٦
ف-٥	٣٤,٦	٣٢,٩	١,٧	٣١	٢٥,٩	٥,١
ف-٤	٤٤,١	٤٧,٣	(٣,٢)	٣٤,٥	٣٣,٢	١,٣
ف-٣	٥٢,٨	٥٨,٩	(٦,١)	٣٨,٧	٤٥,٣	(٦,٦)
ف-٢	٦٠,٤	٦٣,٧	(٣,٣)	٥٣	٥٤,٩	(١,٩)
ف-١	٦٥,٣	٦٤,٤	٠,٩	٥٨,٣	٥٠,٠	٨,٣
المجموع	**٤٥,٥**	**٥٠,٢**	**(٤,٧)**	**٣٦,٧**	**٣٨,٥**	**(١,٨)**

المصادر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) تم إعداد هذا الجدول استنادا إلى البيانات التي قدمها ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

انتهاء الخدمة بحسب الكيان

٥٩ - كانت نسبة النساء في ١٤ كيانا أقل في حالات انتهاء الخدمة في جميع العقود مقارنة مع عدد الموظفين عموما (انظر المرفق الإلكتروني الثالث عشر)[٢٥]. أما في الكيانات المتبقية البالغ عددها ١٧ كيانا[٢٦]، فقد كانت نسبة انتهاء خدمة الإناث أعلى من نسبة تمثيلهن عموما، مما يبين أن التناقص الطبيعي للإناث يحدث بسرعة أكبر من التناقص الطبيعي للذكور في أغلب الكيانات[٢٧]. وفي سبعة كيانات (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي) كانت نسبة انتهاء خدمة الإناث المسجَّلة تعادل تقريبا نسبة تمثيل النساء فيها بشكل عام (الفرق في حدود ٢ في المائة). وسجل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية أعلى فارق بين نسبة حالات انتهاء الخدمة ونسبة تمثيل النساء اللتين بلغتا تباعا ٦٠,٤ في المائة و ٤٤,٥ في المائة. أما محكمة العدل الدولية، فقد سجلت أدنى نسبة من حيث انتهاء الخدمة في صفوف النساء مقارنة مع النسبة الإجمالية لتمثيل الإناث، حيث تمثل النساء ٦٢,٥ في المائة من الموظفين ولكن ٢٢,٢ في المائة فقط من حالات انتهاء الخدمة[٢٨]. ولم يتقاعد أي موظف في صندوق المعاشات التقاعدية.

٦٠ - وتكشف البيانات المتعلقة بانتهاء خدمة الموظفات (انظر الجدول ١٢ أعلاه) أن نسبة انتهاء خدمة النساء كانت أقل بكثير، وبدون استثناء، من نسبة انتهاء خدمة الرجال في كل من المواقع التي يوجد بها مقار والمواقع التي لا يوجد بها مقار في الرتب ف-٤ فما فوق.

(٢٥) الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومحكمة العدل الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والأونروا، وجامعة الأمم المتحدة، ومنظمة التجارة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(٢٦) لم تكن البيانات المتعلقة بانتهاء الخدمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالية مكتملة بالنسبة لمنظمة الصحة العالمية، ولذلك قد تكون غير دقيقة.

(٢٧) منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأمانة الأمانة العامة للأمم المتحدة، والاتحاد البريدي العالمي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

(٢٨) لم تسجل محكمة العدل الدولية ومنظمة التجارة العالمية أي من حالات انتهاء الخدمة للإناث من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير الحالية.

ووفي هذه الرتب، كان تمثيل النساء اللاتي يعملن بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر، أقل من حيث انتهاء الخدمة مقارنة بتمثيلهن عموما. وبالتالي يبدو أن احتمال انتهاء خدمة النساء في الرتب العليا أقل من احتمال انتهاء خدمة الرجال، وينبغي أن تسترشد السياسات بهذه المسألة، وخاصة فيما يتعلق بالتعيين والترقية.

ثالثا – التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والعقبات التي تواجهه

٦١ – تلبية لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ١٩١/٦٥ بتقديم معلومات عن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين والعقبات التي تواجهه، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دراسة استقصائية شملت كيانات منظومة الأمم المتحدة البالغ عددها ٣٢ كيانا (انظر المرفق الإلكتروني الخامس عشر). ويرد أدناه موجز عن التقدم المحرز نحو تنفيذ السياسات والممارسات الهادفة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، ويليه موجز عن العقبات التي تحول دون تحقيق التكافؤ بينهما.

ألف – التقدم المحرز في تطبيق السياسات والأدوات والممارسات الجيدة الهادفة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

١ – الاستراتيجيات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين

٦٢ – يتم تصميم الاستراتيجيات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين من أجل تحسين التوازن بين الجنسين والنهوض بوضع المرأة من خلال الإجراءات التنظيمية. وقد تتضمن هذه الإجراءات اتخاذ تدابير لزيادة التوعية الجنسانية، وتعزيز الرصد والمساءلة، وتحسين بيئة العمل عبر سن سياسات ملائمة في مجال الموارد البشرية والعمل على تنفيذها.

٦٣ – وتشكل الاستراتيجيات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين شرطا من شروط الأداء التي حددتها خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ولهذا من المثير للقلق نسبيا أن ١٤ كيانا فقط من أصل ٣٢ كيانا قامت بوضع استراتيجية في هذا الصدد[٢٩]. أما الكيانات المتبقية التي لم تضع استراتيجية محددة، وعددها ١٨ كيانا، فتعتزم ١٠ كيانات منها أن تقوم بذلك. وأشارت لجنة الخدمة المدنية

(٢٩) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

الدولية وصندوق المعاشات إلى أنه ليس لديهما استراتيجية خاصة بهما ولكنهما يتبعان استراتيجية الأمانة العامة للأمم المتحدة. وهناك مسألة أخرى مثيرة للانشغال وهي أن ثمانية كيانات فقط أبلغت بأن استراتيجياتها تتضمن آليات مساءلة خاصة.

٢ - سجلات الأداء المتعلق بالتوازن بين الجنسين

٦٤ - إن سجل الأداء المتعلق بالتوازن بين الجنسين هو نظام للرصد يتضمن البيانات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين على مستوى الكيان ككل، وعلى مستوى الوحدات الكبرى المكوّنة له. وسجلات الأداء أداة شائعة لدى كيانات الأمم المتحدة وهي تدابير تتيح تقييم التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين بفعالية وانتظام.

٦٥ - وأفاد ما مجموعه عشرة كيانات أن لديها سجلات أداء[٣٠]، ويعكس هذا الرقم ارتفاعا مقارنة مع الرقم المسجّل في عام ٢٠٠٩ عندما كان لدى ٧ كيانات فقط سجلات أداء، كما أنه يسير في الاتجاه المعاكس للتراجع الذي حدث بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩، عندما تخلت ٤ كيانات عن سجلات الأداء الخاصة بها. ولدى أربعة كيانات إضافية آليات إبلاغ بديلة عن البيانات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين[٣١].

٦٦ - ومن دواعي القلق أن عددا أقل نسبيا من الكيانات تُضمِّنُ سجلاتها للأداء بيانات آنية حيث بلغت نسبتها ٥٠ في المائة مقارنة مع ٧١ في المائة في عام ٢٠٠٩. وهذه المسألة تحد من قدرة سجلات الأداء على تحديد الاتجاهات السلبية في مراحل مبكِّرة عندما تكون الإجراءات التصحيحية أكثر فعالية.

٣ - التدابير الخاصة المؤقتة لتحسين وضع المرأة

٦٧ - إن ضمان المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل لا يؤدي دائما إلى تحقيق المساواة الفعلية. وفي هذه الحالة، قد يكون من الضروري اللجوء إلى المعاملة غير المتطابقة لمعالجة مشكلة الاختلافات البيولوجية والاختلافات المكرَّسة اجتماعيا بين الرجال والنساء. وفي هذا السياق، تكون التدابير الخاصة عبارة عن إجراءات مصمّمة لتسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في رتب الفئة الفنية فما فوق. وكما تنص على ذلك المادة ٤ من اتفاقية

(٣٠) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(٣١) منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأغذية العالمي.

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، هذه التدابير ذات طابع مؤقت لأنه سيتم إنهاؤها عندما يتحقق هدف التكافؤ بين الجنسين ويدوم لفترة من الزمن.

٦٨ - وقد تشمل التدابير الخاصة مجموعة من الأدوات والسياسات والممارسات منها وضع أهداف محددة فيما يتعلق بتوظيف النساء وترقيتهن وتنظيم برامج تدريبية للنساء، وإسناد ولايات محدَّدة كميا. وتهدف جميع هذه التدابير إلى ضمان التوازن بين الجنسين في التوظيف والترقية، ولكنها تسعى أيضا إلى تصحيح المظاهر والآثار السابقة والحالية للتمييز ضد المرأة.

٦٩ - وأصدرت الأمانة العامة للأمم المتحدة مجموعة من التدابير الخاصة المؤقتة منذ عام ١٩٩٦[٣٢] ولكن العديد منها أصبح لاغيا بسبب نظام التوظيف الحالي. وقد سلّط المجيبون على الاستقصاء الضوء على تعقيد هذه المسألة إذ أشار اثنان من الكيانات إلى أنه ليس لديهما تدابير خاصة لأنهما يتبعان ممارسات الأمانة العامة، مع أن الأمانة العامة نفسها أكدت أن لديها تدابير خاصة.

٧٠ - وأثناء الفترة المشمولة بهذا التقرير، أبلغت سبعة كيانات فقط أن لديها تدابير خاصة لتحسين وضع المرأة[٣٣]. ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى عدم فهم ماهية التدابير الخاصة، نظرا إلى أن ١٢ كيانا آخر ذكرت أمثلة على تدابير خاصة في مواضع أخرى من ردودها على الدراسة الاستقصائية[٣٤]. وفعلا تبيّن البيانات المستمدّة من الدراسة الاستقصائية لسنة ٢٠١١ أن معظم الكيانات تعتبر أن التدابير الخاصة تعادل شرط اختيار المرشحة الأنثى بدلا من المرشّح الذكر في الحالات التي تكون لها نفس المؤهلات أو تكون لها مؤهلات أفضل. وهذا مؤشر على أنه يجب بذل المزيد من الجهود لتوضيح طبيعة ومعنى التدابير الخاصة لضمان تطبيقها من قبل كيانات الأمم المتحدة بشكل تام. ولاحظت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن الدول الأطراف تواجه تحديات مماثلة ولهذا أصدرت التوصية العامة رقم ٢٥ للمساعدة على توضيح معنى هذه التدابير[٣٥].

---

(٣٢) ST/AI/412 و ST/AI/1999/9.

(٣٣) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، واليونسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والأونروا، ومنظمة التجارة العالمية.

(٣٤) منظمة الأغذية والزراعة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومركز التجارة الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وصندوق المعاشات، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(٣٥) انظر التوصية العامة رقم ٢٥ بشأن الفقرة ١ من المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة.

٧١ - وعموما، تم تسجيل زيادة في عدد الكيانات التي لديها تدابير خاصة منذ الدراسة الاستقصائية التي أجريت سنة ٢٠٠٩ من ١٥ كيانا إلى ١٩ كيانا. وهكذا، وللمرة الأولى، اتخذت أغلبية كيانات الأمم المتحدة تدابير خاصة. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه، إذ أن تسعة كيانات إضافية أفادت بأنها تعتزم تنفيذ شكل من أشكال التدابير الخاصة على مدى العامين المقبلين؛ مع أنه ليس لدى أربعة منها في الوقت الحالي أي شكل من أشكال التدابير الخاصة.

٧٢ - وقد ذكرت الكيانات الأسباب التالية التي تبرر عدم اعتمادها تدابير خاصة وهي: عدم توفر الإرادة السياسية؛ وسوء فهم التدابير الخاصة؛ وضآلة عدد المرشحات المؤهلات؛ واشتراط المساواة في المعاملة بالنسبة لكلا الجنسين. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أنه رغم التحديات العديدة التي تمت مواجهتها على مدى العقد الماضي، أكدت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (سابقا) شرعية التدابير الخاصة، مشيرة إلى أنها تتوافق تماما مع مقاصد المادة ٨ من ميثاق الأمم المتحدة[٣٦].

٤ - آليات اختيار الموظفين

٧٣ - تنظم سياسات اختيار الموظفين اختيارَ المرشحين وتعيينَهم في منظومة الأمم المتحدة، وتدير هذه السياسات مجموعةٌ من كبار المسؤولين داخل كلٍ من كيانات المنظومة. ويمكن اتّباع هذه السياسات لزيادة نسبة المرشحات المؤهلات وإزالة التحيز في عملية الاختيار. ويبيِّن الشكل الخامس أدناه عددَ الكيانات التي تتضمن آلياتُ اختيار موظفيها قواعدَ تنظيمية تؤثر على تعيين المرشحات وترقيتهن.

٧٤ - وفي ما يتعلق بالتعيينات، قلة قليلة من الكيانات تطبق التدابير الخاصة التقليدية في توظيف النساء، كما أن تسعة كيانات فقط تشترط إدراجَ مرشحة في قائمة المرشحين الموصى بهم[٣٧] كما لا تشترط سوى أربعة كيانات أن يستأذن المديرون المكلفون بالتعيين مكاتبَ الموارد البشرية التابعين لها لدى تفضيل مرشح على مرشحة مؤهلة في الإدارات التي تضم نسبة منخفضة من الموظفات[٣٨].

---

(٣٦) انظر على سبيل المثال الحكم رقم ٦٧١، في قضية غرينبلات (١٩٩٤).

(٣٧) منظمة الأغذية والزراعة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اليونسكو، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، الأمانة العامة للأمم المتحدة، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(٣٨) لجنة الخدمة المدنية الدولية، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف.

٧٥ - ويستخدم خمسة عشر كيانا قائمة للمرشحين المؤهلين الذين لم يُختاروا بعد، وذلك تمهيدا لاختيارهم لوظائف أخرى مماثلة، إلا أن آليات أربع منها فقط تتضمن قواعد تنظيمية تنص تحديدا على إدراج المرشحات فترة أطول من الذكور في قائمة المرشحين، وليس لدى أي من تلك الكيانات قائمة محددة بحسب الجنس. وأفادت معظم الكيانات (ثمانية منها) التي تحتفظ بقوائم مرشحين بأنها ''لا تستعين بها كثيرا'' في اختيار المرشحات وتعيينهن. ومن المثير للاهتمام أن نِصفَ الكيانات التي تدرج المرأة في قوائم المرشحين لفترة أطول من الرجل تستخدمها ''في كثير من الأحيان'' لاختيار المرشحات وتعيينهن.

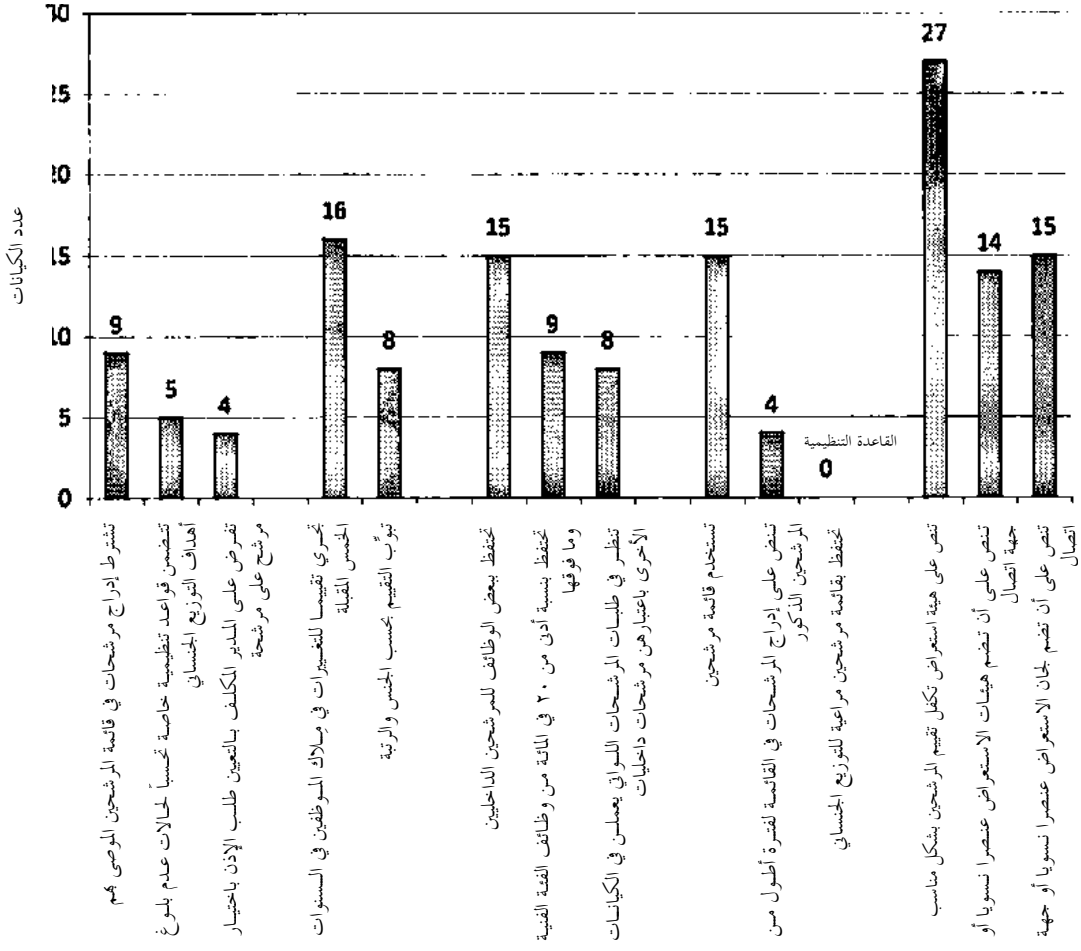
٧٦ - وفي ما يتعلق بالترقيات، يحتفظ ١٥ كيانا بوظائف لا ينظر لدى ملئها إلا في طلبات المرشحين الداخليين. وتشكل الوظائف من الفئة الفنية وما فوقها في معظم هذه الكيانات (تسعة منها) نسبة أقل من ٢٠ في المائة مع أن هذه الوظائف تشكل نسبة ٤٠ في المائة في ثلاثة كيانات منها (الاتحاد الدولي للاتصالات وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسكو) ونسبة ٨٠ في المائة في إحداها (برنامج الأغذية العالمي). وينظر ما مجموعه ثمانية كيانات[٣٩] في طلبات النساء العاملات في كيانات أخرى من النظام الموحد للأمم المتحدة، باعتبارهن مرشحات داخليات في الترقيات والتعيينات في رتب معينة.

٧٧ - ويبين الشكل الخامس أيضا انعدام المساءلة التي تشوب آليات اختيار الموظفين متى تعلق الأمر بتعيين مرشحات. فمن الآليات الـ ١٦ التي تراعي إجراء تقييم للتغييرات في مِلاك الموظفين في السنوات الخمس المقبلة، لا يبلِّغ سوى نصفها بإجراء تقييم لعدد الرجال والنساء الذين سيتعين الاستعانة بهم على مدى السنوات الخمس المقبلة، مبوَّبين بحسب الرتبة. وعلاوة على ذلك، ليس لدى ١٨ كيانا ما ينص على تمثيل الإناث أو جهة الاتصال في هيئات الاستعراض التابعة لكل منها، كما أن ١٧ من تلك الكيانات لا تطلب تحديدا مثل هذا التمثيل في لجان المقابلات. لذلك، فإن تحسين المساءلة وتعزيز تنفيذ القواعد الناظمة لتعيين المرأة وترقيتها سيتيح بشكل أفضل إحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

(٣٩) لجنة الخدمة المدنية الدولية، مركز التجارة الدولية، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، الأمانة العامة للأمم المتحدة، صندوق المعاشات، ومنظمة الصحة العالمية.

الشكل الخامس

عدد الكيانات التي تتضمن آلياتها لاختيار الموظفين قواعد تنظيمية مراعية لتوزيع الجنسين، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]



المصدر: Entity Survey (2012).

(أ) أعدَّ على أساس بيانات مقدمة من ٣٢ كيانا تابعا للأمم المتحدة.

٥ - نظام جهات الاتصال المعنية بالتوازن بين الجنسين

٧٨ - أهابت الجمعية العامة مرارا في قراراتها بمنظومة الأمم المتحدة مواصلة جهودها من أجل تحقيق هدف التوازن بين الجنسين، بما في ذلك تقديم الدعم الفعال لجهات الاتصال المعنية بالشؤون الجنسانية (انظر القرارين ٦٥/١٩١، الفقرة ٢٢، و ٦٤/١٤٥، الفقرة ٢٠)، وطلبت إلى الأمين العام أن يكفل تحديد جهات الاتصال هذه على مستوى عالٍ بصورة كافية بحيث يكون في وسعها الوصول بشكل كامل إلى الإدارة العليا في المقر والميدان (انظر القرار ٥٧/١٨٠، الفقرة ٥ (هـ)). وعلاوة على ذلك، تشترط خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة، بغية جعل الكيانات مستوفية لمعايير أداء الخطة، أن تحدد منظومة الأمم المتحدة جهات اتصال برتبة ف-٤ وما فوق، توضع لها صلاحيات تخصِّص بموجبها ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتها للقيام بمهامها كجهات اتصال. وفي السنوات العشر الماضية، أشار عدد من عمليات الاستعراض المتتالية إلى الرتبة المتدنية لجهات الاتصال المحددة المعنية بالتوازن بين الجنسين باعتبارها واحدا من علامات عدم الالتزام بالعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة[٤٠].

٧٩ - وأظهر المسح أن لدى ١٩ كيانا جهات اتصال معنية بالتوازن بين الجنسين[٤١]، إلا أنه لم يعيَّن سوى ١٣ من تلك الجهات برتبة ف-٤ أو ما فوق. وتجدر الإشارة إلى أن ١٣ كيانا أفادت أن جهات الاتصال التابعة لها خصصت أقل من ١٠ في المائة من وقتها للاضطلاع بمهام جهات الاتصال؛ في حين خصصت ٥ جهات اتصال ما يتراوح بين ١٠ و ٢٠ في المائة من وقتها للاضطلاع بمهام جهات الاتصال. كما أن جهات الاتصال التابعة لكيان واحد فقط (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية) خصصت أكثر من ٥٠ في المائة من وقتها للاضطلاع بهذه المهام.

---

(٤٠) للاطلاع على أحد هذه الاستعراضات، انظر African Development Bank, Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere? Evaluation Synthesis (Addis Ababa, 2012), pp. 40-42. متاح على الموقع http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Evaluation-Reports/Mainstreaming%20Gender%20Equality%20-%20An%20Evaluation%20Synthesis_www.pdf.

(٤١) منظمة الأغذية والزراعة، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، منظمة العمل الدولية، مركز التجارة الدولية، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، اليونسكو، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، اليونيسيف، اليونيدو، صندوق المعاشات، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، الاتحاد البريدي العالمي، الأونروا، الأمانة العامة للأمم المتحدة، المنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

٨٠ - إن الافتقار إلى تعيين جهات اتصال معنية بالتوازن بين الجنسين بصورة رسمية وملائمة لا يزال يشكل عائقا كبيرا، فعبء العمل الفعلي الناجم عن الاضطلاع بهذه المهام يفوق إلى حد بعيد المسؤوليات المحددة.

٦ - مقابلات انتهاء الخدمة

٨١ - يتسم إجراء مسح يشمل الموظفين المغادرين بأهمية بالغة للتعرف عن كثب على قضايا ثقافة المنظمة التي ترخي بظلالها على التوظيف والاستبقاء وخبرات الموظفين. ويكتسي هذا الأمر أهمية خاصة بالنسبة إلى هذه الفترة المشمولة بالتقرير، لأن الرتبتين اللتين شهدتا زيادة في حالات انتهاء خدمة الإناث (مد-٢ والرتب غير المصنفة) تتضمنان أيضا أقل نسبة إجمالية من النساء[٤٢] (انظر الفقرة ٥٦ أعلاه). لذا فإن من شأن فهم أسباب التناقص الطبيعي للموظفات أن يساعد على تذليل عقبات محددة في هذه الرتب.

٨٢ - وفي عام ٢٠١٠، أعدَّ مجلس الرؤساء التنفيذيين ووزع استبيانا يتضمن إجراء مقابلة موحدة لدى انتهاء الخدمة بغية تعزيز الممارسة وتسهيل جمع البيانات مركزيا وفقا لمجموعة من المتغيرات، تشمل الجنس والعمر. واستكمالا لهذا التحليل، شمل مسح هيئة الأمم المتحدة للمرأة المذكور أعلاه جزءا يتعلق بمقابلات انتهاء الخدمة.

٨٣ - وأفاد ٢٣ كيانا عن إجراء مقابلات انتهاء الخدمة، إما شخصيا أو إلكترونيا. ويشكل ذلك زيادة بكيان واحد فقط مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، والأهم من ذلك هو أن خمسة كيانات[٤٣] بدأت إجراء مقابلات انتهاء الخدمة في حين أقلعت خمسة أخرى عن هذه الممارسة تماما[٤٤]. وتقوم ثمانية كيانات باستعراض بيانات مقابلات انتهاء الخدمة التي تجريها سنويا، في حين يجريها كيان مرة كل سنتين، وكيانان مرتين في السنة. ولم يستخدم سوى ٥ من الكيانات الـ ١٣ التي قدمت عينات من مقابلات انتهاء الخدمة التي أجرتها، النموذجَ الذي أعدَّه مجلس الرؤساء التنفيذيين.

---

(٤٢) تضاعف عدد النساء المغادرات برتب غير مصنفة بنسبة الضعفين منذ عام ٢٠٠٩ إذ ارتفعت هذه النسبة من ١٣,٥ إلى ٢٧,١ في المائة. وعلى مستوى الرتبة مد-٢، زادت نسبة النساء المغادرات من ٢١,٦ إلى ٢٤ في المائة. وسجلت الوظائف برتبة مد-٢ والرتب غير المصنفة أدنى نسب لها بين النساء إذ بلغت ٢٧,٤ و ٢٩,٢ في المائة على التوالي.

(٤٣) لجنة الخدمة المدنية الدولية، مركز التجارة الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، منظمة الأمم المتحدة للتجارة العالمية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(٤٤) محكمة العدل الدولية، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، صندوق المعاشات، الاتحاد البريدي العالمي.

٨٤ - وبالإضافة إلى هذا المسح، قدم أحد الكيانات تحليلا جنسانيا لـ ٤٦ مقابلة فردية لانتهاء الخدمة. وأظهرت البيانات أن عدد النساء اللواتي أدرجن ''الافتقار إلى الفرص الوظيفية'' سببا رئيسيا للمغادرة بلغ خمسة أضعاف مثيله لدى الرجال، وأن ثلاث نساء أدرجن ''أسبابا عائلية'' مقابل عدم انطباق هذه الأسباب على أي رجل. ويجسد هذا التحليل أهمية مقابلات انتهاء الخدمة والتحليل الجنساني للنتائج في تسليط الضوء على العقبات المختلفة التي يواجهها كل من الرجل والمرأة. وعليه، فإن ما يشكل مدعاة للقلق البالغ هو أن العديد من الكيانات أوقف إجراء مقابلات انتهاء الخدمة وأن عددا قليلا جدا منها يستخدم الاستبيان الموحد الذي أعده مجلس الرؤساء التنفيذيين.

٧ - السياسات الجنسانية الأخرى

٨٥ - بالإضافة إلى السياسات المذكورة أعلاه، أفادت الكيانات عن اعتماد سياسات أخرى تؤثر على الاستبقاء والتوظيف من خلال تعزيز المساءلة وإشاعة ثقافة مؤسسية مراعية بقدر أكثر للفوارق بين الجنسين.

٨٦ - وأفادت جميع الكيانات، باستثناء واحد منها (الاتحاد البريدي العالمي)، أن لديها سياسات تحظر التمييز والتحرش؛ كما أفادت ١٩ منها بأن لديها تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ وأشارت ٢٨ منها بوجود مكتب للأخلاقيات، بزيادة سبعة كيانات منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق[٤٥]. وأفاد ٢٨ كيانا أيضا أن لديها سياسات لتسوية النزاعات ومكافحة الانتقام، بزيادة أربعة كيانات منذ عام ٢٠٠٩، كما أفادت ٢٩ منها أن لديها سياسة عامة بمنح إجازة للتبني؛ وأشارت ٢٨ إلى أن لديها أيضا سياسة متعلقة برضاعة الثدي. وفي ما يتعلق برعاية الأقارب المسنين، وهي مسألة حظيت بأهمية متزايدة نظرا للتحولات السكانية العالمية، أشار ٢٦ كيانا إلى أنها راعت معظم هذه المطالب من خلال منح إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر.

٨ - التوازن بين العمل والحياة وترتيبات العمل المرنة

٨٧ - دعت الجمعية العامة في قرارات متتالية إلى تعزيز تطبيق ترتيبات عمل مرنة وطلبت من الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة كفالة أن تؤدي السياسات المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة إلى تحقيق الهدف المتمثل في توزيع الجنسين

(٤٥) لمنظمة الطيران المدني الدولي، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، المنظمة البحرية الدولية، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

بنسبة ٥٠/٥٠[٤٦]. وعليه، أكد الأمين العام على أهمية سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وقد قام بذلك مؤخرا في رسالة وجهها في ١٥ أيار/مايو ٢٠١٢[٤٧] بمناسبة اليوم الدولي للأسرة.

٨٨ - وتعتمد جميع الكيانات الـ٣٢ ترتيبات عمل مرنة إلا أنا أيا منها لا يعتمد الترتيبات الثمانية مجتمعة[٤٨]. وكما هو مبين في الشكل السادس أدناه، تعتمد أغلبية الكيانات العمل بدوام جزئي وساعات العمل المتداخلة والعمل من بُعد وفترات الانقطاع المقررة لأنشطة التعلم الممتدة فترة طويلة. ولم توفر سوى تسعة كيانات الدعمَ المالي للأمهات المسافرات مع طفل. وسُجلت أكبر نسبة تحسن في فترات الانقطاع المقررة لأنشطة التعلم الممتدة فترة طويلة، إذ ما برحت سبعة كيانات جديدة توفر هذا الترتيب منذ عام ٢٠٠٩. وسُجل نمو أقل في الترتيبات التي تفيد بشكل خاص المرأةَ التي تتحمل مسؤوليات في رعاية الأسرة، مثل مواعيد العمل المضغوطة والعمل من بُعد.

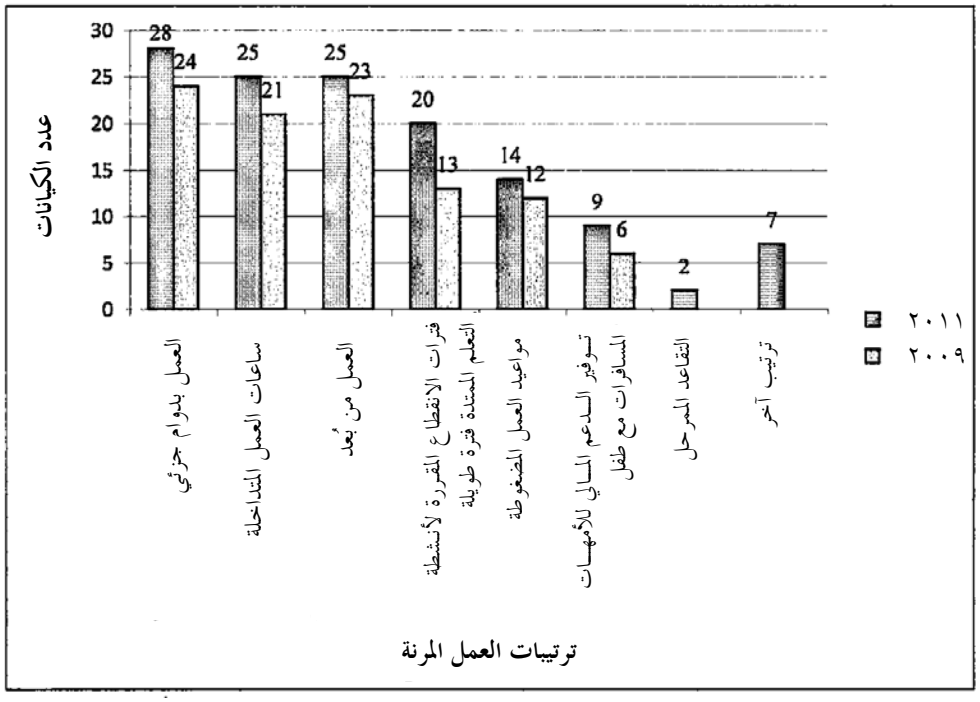
(٤٦) انظر القرارات ١٦٤/٥٩، ٩٦/٥٢، ١١٩/٥٣، ٦٩/٥٥، ١٢٧/٥٦، ١٨٠/٥٧ و ١٤٤/٥٨.

(٤٧) انظر http://www.un.org/en/events/familyday/sgmessage.shtml.

(٤٨) تشمل هذه الخيارات ساعات العمل المتداخلة، مواعيد العمل المضغوطة، فترات الانقطاع المقررة لأنشطة التعلم الممتدة فترة طويلة، العمل من بُعد، العمل بدوام جزئي، الإجازة الخاصة غير المدفوعة الأجر، التقاعد الممرحل، وتوفير الدعم المالي للأمهات المسافرات مع طفل.

الشكل السادس

عدد الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، التي يوفر كل منها ترتيبات عمل مرنة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]



المصدر: Entity Survey (2012).

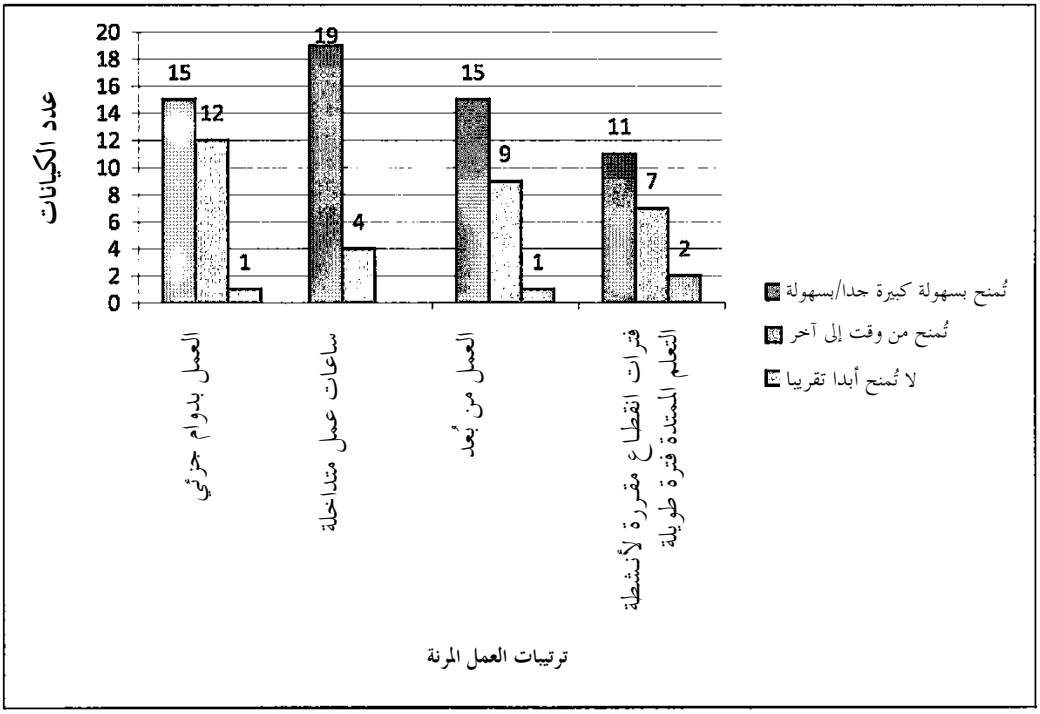
(أ) أُعد على أساس بيانات قدمها ٣٢ كيانا تابعا للأمم المتحدة.

٨٩ - يبيِّن الشكل السابع أدناه مدى استخدام ترتيبات العمل المرنة الأربعة الأكثر تطبيقا. وهو يوضح أن خيار ساعات العمل المتداخلة كان الأكثر شيوعا، في حين لم يمنَح الإذن بالعمل بدوام جزئي أو بالعمل من بُعد، اللذين يوفران مرونة في تحمل مسؤوليات رعاية الأسرة، إلا ''أحيانا'' في قسم كبير من الكيانات التي تطبقهما. وأظهر مسح عام ٢٠٠٩ الذي أجرته جهة الاتصال المعنية بشؤون المرأة لموظفي الأمانة العامة أن الموظفين يعتبرون أن ترتيبات العمل المرنة تحظى بدعم ضعيف في أوساط الإدارة. فعدمُ قيام عدد من الكيانات بتوفير مجموعة واسعة من هذه الترتيبات والصعوبةُ النسبية التي لا تزال تحول دون استفادة البعض منها، يبيِّنان أن تطبيق هذا المفهوم لا يزال يمثل تحديا، ما يضفي مصداقية على التوصية المقدمة من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين التي دعت أيضا،

بالإضافة إلى جمع بيانات عن المجموعة المعروضة من ترتيبات العمل المرنة، إلى تحليل تطبيق أثر السياسات على هذه الترتيبات (انظر CEB/2012/HLCM/HR/13).

الشكل السابع

إمكانية الاستفادة من ترتيبات العمل المرنة الأربعة الأكثر شيوعا في منظومة الأمم المتحدة، بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]



المصدر: Entity Survey (2012).

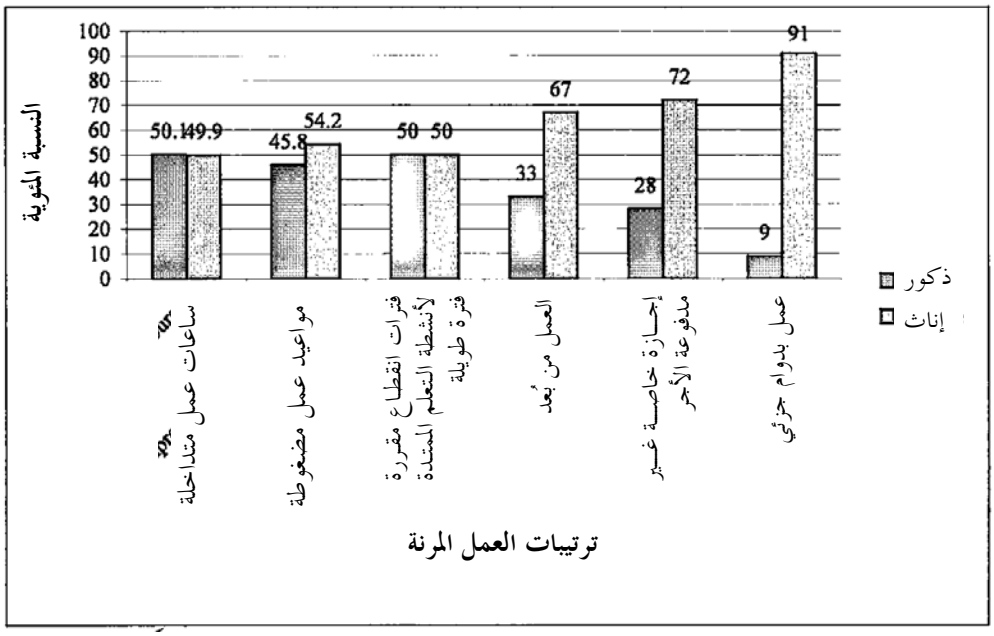
(أ) أُعد على أساس بيانات قدمها ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

٩٠ - رغم قيام أغلبية الكيانات بتوفير ترتيبات العمل المرنة، ظلت الاستفادة منها منخفضة على نحو مقلق. فقد ارتفعت الاستفادة منها خلال الفترة المشمولة بالتقرير بحدها الأدنى، وإن كانت نسبتها لدى النساء (٣,٣ في المائة) فاقت مثيلتها لدى الرجال (٠,٧ في المائة) إلى حد كبير. ومن الكيانات التي رُصدت فيها نسبة الاستفادة منها، سُجلت في أغلبيتها العظمى مشاركة للموظفين بلغت أقل من ١٠ في المائة في كل ترتيب، لا بل كان العديد منها دون ١ في المائة. واختار معظم المشاركين ترتيبات ساعات العمل المتداخلة والعمل من بُعد والعمل بدوام جزئي.

٩١ - وكما يبين الشكل الثامن أدناه، سجلت الاستفادة من كل الترتيبات باستثناء ساعات العمل المتداخلة وفترات الانقطاع المقررة لأنشطة التعلم الممتدة فترة طويلة، نسبة أعلى لدى النساء منها لدى الرجال في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة. وتشكل هذه المحصلة نتيجة غير متوقعة، لأن النساء هن أكثر عرضة لتحمل مسؤوليات رعاية الأطفال أو رعاية المسنين ما قد يتطلب منهن الاستفادة من ترتيبات العمل المرنة. وتنسجم هذه النتيجة مع نتائج الأبحاث التي تُظهِر أن ترتيبات العمل المرنة تتسم بالأهمية بالنسبة إلى الاحتفاظ بالموظفات خلال هذه المراحل من حياتهن[٤٩].

الشكل الثامن

مقارنة نسبة كلٍ من الرجال والنساء في منظومة الأمم المتحدة المستفيدين من ترتيبات العمل المرنة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]



المصدر: Entity Survey (2012).

(أ) أُعد على أساس بيانات قدمها ٢٨ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

(٤٩) انظر تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن اجتماع فريق الخبراء، "Policy, Practice and Potential: Work-life Integration in the United Nations System", 9-11 November 2010, p.14.

٩٢ - أكدت النتائج التي توصل إليها مسح عام ٢٠١٠[٥٠] الذي أجرته جهة الاتصال المعنية بشؤون المرأة لموظفي الأمانة العامة أهمية ترتيبات العمل المرنة في إحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. فقد كشف المسح عدم وجود توعية بمزايا هذه الترتيبات إلا أنه كشف في الوقت عينه وجود مستوى عال من الاهتمام في الاستفادة منها، من شأنه أن يحسن الإنتاجية والتحفيز والرضى. وما يدعم هذا الاستنتاج هو المسح الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة عام ٢٠١١ لكيفية إدارة الإجازات المرضية، الذي كشف أن هذا النوع من الغياب هو أعلى بين النساء بشكل كبير بسبب أوجه التضارب في التوازن بين العمل والحياة (انظر JIU/REP/2012/2).

باء - العقبات التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢

٩٣ - قدم ٣٠ كيانا من كيانات الأمم المتحدة الـ ٣٢ بيانات عن العقبات التي تحول دون تحقيق التوازن بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢[٥١]. وأشارت جميع الكيانات المستجيبة إلى أنها ما زالت تواجه عراقيل في واحدة أو أكثر من فئات العقبات الثماني، وتشمل حسب ترتيب أهميتها ما يلي: عدد غير كاف من المتقدمات المؤهلات؛ والافتقار إلى المساءلة؛ والافتقار إلى التدابير الخاصة؛ وعدم وجود ثقافة متجانسة للمنظمة؛ والافتقار إلى التوعية الكافية؛ وعدم القدرة على إنفاذ السياسات و/أو الأحكام المتعلقة بنوع الجنس؛ والافتقار إلى ترتيبات عمل مرنة؛ والافتقار إلى منظومة لجهات الاتصال المعنية بالتوازن بين الجنسين[٥٢].

٩٤ - يبين الشكل التاسع أدناه عدد الكيانات وترتيب أهم ثلاث عقبات تواجهها وتعترض سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين فيها. وأهم ما في الموضوع أن العقبة التي تحتل المرتبة الأولى احتلت الترتيب نفسه خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، مما يعني أن العقبات نفسها ما زالت قائمة (انظر A/65/334) ولم يتم إحراز تقدم كاف. إضافة إلى ذلك، يشمل هذا التقرير أيضا ''ثقافة المنظمة'' و ''عدم القدرة على إنفاذ سياسات وأحكام المساواة بين الجنسين'' بوصفهما عقبتين إضافيتين. (للاطلاع على تحليل أكثر تفصيلا، انظر المرفق الإلكتروني السادس عشر).

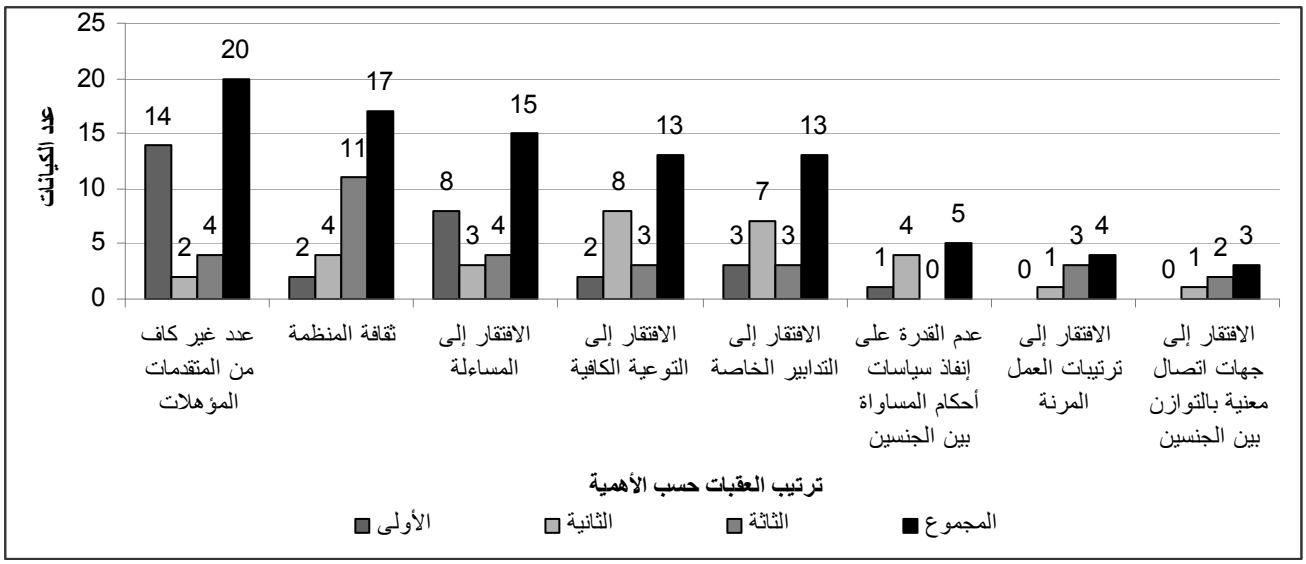
(٥٠) انظر http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2011/FWA-Survey-2011-ES.pdf.

(٥١) لم تنظر منظمة السياحة العالمية وصندوق الأمم المتحدة للسكان في تلك العقبات نظرا لارتفاع نسبة النساء بهما.

(٥٢) استنادا إلى العدد الإجمالي للكيانات التي رأت في كل عقبة أنها تشكل أهم عائق أمام إحراز أي تقدم لديه.

الشكل التاسع

ترتيب العقبات التي تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ حسب كيانات الأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[أ]



المصدر: كيانات الأمم المتحدة.

(أ) تم إعدادها بناء على البيانات المقدمة من ٣٠ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

رابعاً - مبادرات التنسيق والممارسات الجيدة على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل

ألف - مبادرات هيئات الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات

١ - مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق على مستوى منظومة الأمم المتحدة

٩٥ - مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق هو أعلى آلية للتنسيق في منظومة الأمم المتحدة. وهو يجمع بين رؤساء هيئات منظومة الأمم المتحدة تحت رئاسة الأمين العام بهدف المواءمة بين نقاط قوة هيئات الأمم المتحدة كافة وقدراتها وخبراتها بهدف تعزيز الاتساق فيما بينها وكفالة توحيد أداء المنظومة على كل من المستوى العالمي والإقليمي والقطري في إطار مهامها الحكومية الدولية المختلفة.

خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

٩٦ - طالب مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٦ بوضع خطة عمل تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل

(انظر CEB/2006/2) وشرعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تموز/يوليه ٢٠١١ في وضع خطة عمل بالتشاور مع منظومة الأمم المتحدة وتمشيا مع ولايتها (انظر القرار ٦٤/٢٨٩) في تولي أمور المساءلة داخل المنظومة عن العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنسيقها. وقد اعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في دورته العادية المعقودة في ربيع ٢٠١٢ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، مما كفل أن تستخدم الأمم المتحدة، للمرة الأولى، إطارا موحدا للمساءلة مع مجموعة مشتركة من التدابير لتقييم وتحفيز التقدم المحرز في مجال العمل المتعلق بالأمور الجنسانية. ويتضمن الإطار الموحد ١٥ مؤشرا للأداء مستمدة من الولايات الحكومية الدولية وتم التوصل إليها من خلال مشاورات مع ٥٠ إدارة وكيانا.

٩٧ - وقد أشاد المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بوضع خطة العمل، ورحب باعتمادها من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بوصفها إطار المساءلة الذي ينبغي تطبيقه في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة. وطالب المجلس أيضا هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمواصلة عملها الفعال في مجال التنسيق وأوصى بأن ينظر المجلس الاقتصادي والاجتماعي في اتخاذ خطوات لتشجيع التطبيق الكامل لخطة العمل[٥٣]. ورحب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره الذي أصدره لاحقا في عام ٢٠١٢، والمتعلق بتعميم المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج على مستوى منظومة الأمم المتحدة (القرار ٢٠١٢/٢٤)، بخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأهاب بمنظومة الأمم المتحدة البدء في تنفيذها بنشاط. وقد طلب إلى الأمين العام تقديم تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل إلى الدورة الموضوعية المقبلة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠١٣.

٩٨ - وردت في خطة العمل مجموعة من المعايير التي تركز على التوازن بين الجنسين عند التوظيف في جميع أنحاء المنظومة، بما في ذلك الموارد البشرية، والهيكل الجنساني وثقافة المنظمة. وتساعد هذه المعايير في إيجاد فهم مشترك لكيفية تحقيق التكافؤ بين الجنسين، والحد الأدنى من الاحتياجات التي يتوقع من كل كيان تلبيته. وهكذا يعزز إطار المساءلة من التزام المنظمة بتمثيل متكافئ للنساء، عن طريق تيسير تحليل نقاط القوة والضعف في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة وتحديد الموارد والطاقات المطلوبة لتحقيقه. وتتعلق ثلاثة مؤشرات على وجه الخصوص في خطة العمل بالتوازن بين الجنسين:

(٥٣) انظر مقرر المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٢/٢، الفقرة ٥، الوارد في المرفق الأول من الوثيقة UNW/2012/9.

(أ) أن تحقق الكيانات تمثيلا متساويا للمرأة في الرتبة ف-٤ وما فوقها، بما في ذلك تمثيلها في أرفع الوظائف بالمكاتب الميدانية، واللجان والصناديق المرتبطة بالكيان، وفي فئة الخدمات العامة؛

(ب) أن يتم تعيين جهات متصلة أو ما شابه معنية بالتوازن بين الجنسين على مستوى المقر وعلى كل من المستوى الإقليمي والقطري من موظفي الرتبة ف-٤ وما فوقها؛ وأن توضع لها اختصاصات مكتوبة؛ مع تخصيص ٢٠ في المائة من وقتها لمهام التنسيق؛ وتخصيص مبالغ معينة لدعم التواصل بين تلك الجهات؛

(ج) أن تدعم ثقافة المنظمة على نحو كامل تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال وضع وتنفيذ السياسات والممارسات المناسبة المتعلقة بنوع الجنس؛ وأن يتحلى كبار المديرين بروح الريادة وأن يناصروا علنا تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل.

٩٩ - يتسع نطاق الخطة بحيث يشمل تقديم لمحة عن مدى التزام كل كيان بهذه المؤشرات وإسداء توجيهات بشأن إدخال مزيد من التحسينات. وبنفس القدر، يمكن منظومة الأمم المتحدة ككل من النظر في العقبات التي ما زالت قائمة في جميع أنحاء المنظومة ووضع حلول جماعية لها[٥٤].

توظيف الزوج[٥٥]

١٠٠ - قررت شبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، في جلستها الـ ٥٦ المعقودة في شباط/فبراير ٢٠١٢[٥٦]، إدراج مهام برنامج الازدواج الوظيفي وتنقل الموظفين، الذي تتبناه حاليا أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ضمن مهام موظفي الموارد البشرية في المنظمات كل على حدة بحلول نهاية عام ٢٠١٣، وهو الموعد المتوقع لانتهاء البرنامج.

١٠١ - أشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن الكثير من المسائل لم يعالج بعد، ومنها الأحكام المتعلقة بأنواع الشراكة المترلية. فلا يزال موضوع تصريح عمل الزوج/شريك الحياة معوقا من المعوقات الأساسية أمام تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئات الفنية وما فوقها.

---

(٥٤) انظر خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: للاطلاع على المذكرات الفنية بشأن مؤشرات الأداء انظر الموقع: http://www.unwomen.org/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/.

(٥٥) انظر تقرير شبكة الموارد البشرية: CEB/2012/HLCM/HR/13.

(٥٦) رغم أن هذا الموعد يقع خارج نطاق الفترة المشمولة بالتقرير، فقد أدرج لصلته الوثيقة بالموضوع.

٢ - الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين

١٠٢ - تبادل أعضاء الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين في دوراتها السنوية، بما فيها دورتها الـ الإحدى عشرة المعقودة في عام ٢٠١٢، التحديات والنجاحات التي تواجه عملية تحقيق التوازن بين الجنسين والنهوض بوضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، وأشاروا إلى أن ''الأمم المتحدة بوصفها منظمة تضع المعايير عليها مسؤولية خاصة في أن تكون قدوة يحتذى بها''(٥٧).

١٠٣ - ورغم إحراز تقدم، خلصت الشبكة إلى أن التحديات التالية ما زالت تعرقل تحقيق التكافؤ بين الجنسين داخل كيانات الأمم المتحدة المختلفة: الافتقار إلى الإرادة السياسية القوية والدعم من أعلى مستويات القيادة؛ الافتقار إلى استراتيجية شاملة تتعلق بنوع الجنس في مختلف الكيانات؛ عدم وجود آليات كافية للمساءلة والرصد والإنفاذ/الامتثال؛ الافتقار إلى تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ ضعف إدماج منظومات جهات الاتصال؛ ضعف تنفيذ ترتيبات العمل المرنة؛ الحواجز الثقافية داخل المنظومة؛ عدم كفاية التوعية وقلة أعداد النساء المؤهلات اللاتي يتقدمن للوظائف.

١٠٤ - وفيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، أوصت الشبكة بما يلي(٥٨):

(أ) زيادة المساءلة عن طريق تشجيع رؤساء الكيانات على تقديم تقارير سنوية (بدلا من تقديمها كل سنتين) عن التوازن بين الجنسين إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، ووضع نظام للجزاءات؛

(ب) تعزيز تنفيذ السياسات الحالية من خلال الرسائل المستمرة والخطط القوية للاتصالات، وخطط العمل المحكمة التي تتبع نهج الإدارة القائمة على النتائج؛

(ج) تعزيز تنفيذ التدابير الخاصة المؤقتة التي طبقت على أفضل ما يكون في بعض المنظمات دون مردود يذكر؛

(د) تعزيز شبكة جهات الاتصال واكتساب دعم سياسي على أعلى المستويات؛

---

(٥٧) انظر الملاحظات الافتتاحية لميشيل باشيله المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال الدورة ٥٥ للجنة وضع المرأة، وهي متاحة على الموقع: www.unwomen.org/2011/02/commission-on-the-status-of-women-55th-session-introductory-statement/

(٥٨) انظر تقرير الدورة العاشرة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين المتاح على الموقع: http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2011.pdf وتقرير الدورة الحادية عشرة للشبكة المتاح على الموقع http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2012.pdf

(هـ) تعزيز مكتب جهة الاتصال المعنية بالمرأة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

(و) تعزيز الاتساق والتنسيق فيما بين الوكالات عن طريق وضع قاعدة بيانات مدمجة لأدوات التوعية التي تم اختبارها وأثبتت نجاحها؛

(ز) تقاسم المعلومات والتحليلات بشأن العنف الجنساني في مكان العمل وحالات التحرش والتمييز والتحرش الجنسي وما إلى ذلك في سياق إقامة العدل.

٣ - استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية للتوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

١٠٥ - استعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الحادية والسبعين المعقودة في تموز/يوليه - آب/أغسطس ٢٠١٠ حالة تنفيذ توصيات اللجنة بشأن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة من خلال الاستعراضات السابقة. وأكدت اللجنة أهمية وجود تمثيل متساو للمرأة في الرتبة مد-١ وما فوقها من أجل تحفيز واستدامة النهوض بوضع المرأة على نحو ملموس.

١٠٦ - ولاحظت اللجنة أنه رغم السياسات والتدابير ظل التنفيذ الفعال يشكل تحديا، وأكدت على الحاجة لوضع خطط عمل للكيانات وآليات للمساءلة، بغية التعجيل بإحراز تقدم في مجالات شتى من بينها تنفيذ تدابير خاصة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وأعربت اللجنة عن قلقها لأن تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، لا سيما في الرتبة مد-١ وما فوقها، لم يتحقق بعد ولم يحرز فيه أي تقدم ملحوظ، ولاحظت اللجنة بخيبة أمل أن المنظمات لم تنفذ التوصيات السابقة بالكامل، ومن ثم طلبت منها ما يلي: (أ) إنفاذ السياسات والتدابير القائمة حاليا فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، وإجراء عمليات رصد منتظمة للتنفيذ، ومساءلة الإدارة من خلال تقييم الأداء السنوي عن تحقيق الأهداف المتفق عليها سنويا فيما يتعلق بالاعتبارات الجنسانية؛ (ب) دراسة جدوى إنشاء مستودع مشترك للبيانات من أجل عمليات جمع البيانات المقبلة؛ (ج) مطالبة أمانة اللجنة بتقديم تقرير إلى اللجنة في دورتها التاسعة والسبعين التي ستعقد عام ٢٠١٤.

باء – مبادرات الأمانة العامة للأمم المتحدة

١٠٧ – تتضمن تلك المبادرات معلومات أكثر تفصيلا لأن الأمانة العامة يعمل بها ما يقرب من ٣٢,٥ في المائة[٥٩] من إجمالي الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها، كما أن سياساتها تشكل ممارسات منظومة الأمم المتحدة ككل وتمدها بالمعلومات، حيث إن عددا كبيرا من الكيانات إما يتبع سياسات الأمانة العامة وممارساتها أو يستند إليها في سياساته وممارساته. وللاطلاع على البيانات المتعلقة بوضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (انظر المرفق الإلكتروني السادس).

١ – لجنة السياسات التابعة للأمين العام

١٠٨ – في عام ٢٠١١، قامت أعلى لجنة معنية بالسياسات وهي اللجنة التي يرأسها الأمين العام، باستعراض وضع المرأة في الأمانة العامة، ثم قررت أن يتخذ رؤساء الإدارات/المكاتب/البعثات إجراءات محددة للتعجيل بإحراز تقدم نحو تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين. وتشمل هذه الإجراءات المطالبة بتحديث الأمر الإداري ST/AI/1999/9، المتعلق ”بالتدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين“، لكفالة تنفيذه بشكل فعال؛ ووضع استراتيجية مستكملة وخطة عمل لتحقيق التوازن بين الجنسين، على أن توضع في الاعتبار مواضيع من قبيل ترتيبات العمل المرنة؛ وتشكيل فرقة عمل لدراسة وضع النساء الحوامل واحتياجاتهن في مراكز العمل الصعبة.

٢ – اللجنة التوجيهية المعنية بتنفيذ تدابير إدارة التغيير

١٠٩ – أنشئت اللجنة التوجيهية المعنية بتنفيذ تدابير إدارة التغيير لإدارة عملية تحديد الأمانة العامة. وأقرت في عام ٢٠١٠ استراتيجية وخطة عمل لتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة، قامت بإعدادها منسقة شؤون المرأة بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية. وقد تم الاستعاضة من الناحية الفعلية عن اللجنة التوجيهية بفريق إدارة التغيير التابع للأمين العام الذي وضع خطة للتغيير في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، من أجل إضفاء طابع عصري وإيجابي وفعال على الأمانة العامة وجعلها أكثر شفافية وقابلية للمساءلة في عملها.

---

(٥٩) استنادا إلى بيانات جميع موظفي الفئة الفنية وما فوقها في مواقع الأمانة العامة بالمقر وخارجه، المعينين بعقود مدتها سنة أو أكثر، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، حيث يوجد ما مجموعه ٢٩ ٦٦٧ موظفا في الفئة الفنية وما فوقها (من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة) في منظومة الأمم المتحدة ككل، منهم ٩ ٦٥٣ موظفا في الأمانة العامة.

ووافق الفريق على وضع مصفوفة لتحديد وتتبع ورصد التقدم المحرز في البعد الجنساني من المبادرات ذات الصلة بخطة التغيير، وذلك بالاشتراك مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٣ - اتفاقات كبار المسؤولين الإداريين وسجلات أداء إدارة الموارد البشرية

١١٠ - يشارك الأمين العام في توقيع اتفاقات كبار المسؤولين الإداريين ويراجعها سنويا مجلس الأداء الإداري. وفيما يلي المؤشرات الجنسانية:

(أ) النسبة المئوية للموظفات في جميع فئات الوظائف (عدا وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد لكن بما فيها فئة الخدمات العامة) - طبقت ١٧ إدارة هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وطبقت ١٣ إدارة هدف تضييق الفجوة نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين بنسبة ٢٠ في المائة. وحققت ٢٣ إدارة هدفها؛ بينما لم تنجح سبع إدارات في ذلك.

(ب) نسبة الموظفات في وظائف الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢ - حققت إدارتان فقط (من بين ٣٠ إدارة) هدف التكافؤ بين الجنسين (مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتراع المسلح، ومكتب دعم بناء السلام). وبلغ مجموع الإدارات التي حققت هدفها عشر إدارات؛ بينما لم تنجح ٢٠ إدارة في ذلك.

٤ - جهود التوعية التي يضطلع بها مكتب إدارة الموارد البشرية

١١١ - كثف مكتب إدارة الموارد البشرية من جهود التوعية التي يضطلع بها، بطرق شتى من بينها إنشاء وحدة لتوسيع نطاق التوعية؛ وشرع في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي؛ وجدد الموقع الإلكتروني المخصص للإعلان عن الوظائف؛ وأنتج مواد دعائية خاصة؛ وعرض شرائط فيديو عن عمليات استقدام الموظفين خلال فعاليات كأس العالم في جنوب أفريقيا وفي معرض إكسبو ٢٠١٠ بشنغهاى في الصين[٦٠].

٥ - استراتيجية التوعية بترتيبات العمل المرنة ونشرها

١١٢ - وضعت استراتيجية شاملة مدتها ثلاثة أعوام (من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٤) لتعبئة وتعزيز الدعم اللازم لتنفيذ ترتيبات العمل المرنة ومتابعة استخدامها وتحديد التعديلات المطلوب إدخالها على السياسات. وأنشئت رابطة جديدة مخصصة لترتيبات العمل المرنة بعنوان "Flexwork"[٦١] على موقع iSeek؛ وتكونت شبكة من جهات الاتصال المعنية بهذا

(٦٠) انظر http://careers.un.org.

(٦١) يمكن لموظفي الأمم المتحدة الاطلاع على الموقع عبر الرابط التالي: http://iseek.un.org/webpgdept2105_1.asp?dept=2105.

الموضوع في الإدارات المختلفة؛ وابتكرت مواد إيضاحية ترويجية له. وأخيرا بدأ تنفيذ مشروع تجريبي مدته ستة أشهر للخيارات المتعددة لترتيبات العمل المرنة في ثلاث إدارات/مكاتب في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

٦ - شبكة جهات الاتصال على مستوى الإدارات

١١٣ - يهدف التنسيق في ما يتعلق بترتيبات العمل المرنة بين شبكة مكونة من ٦٠ جهة اتصال وجهة مناوبة على مستوى إدارات الأمانة العامة إلى تيسير صياغة وتنفيذ ورصد السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتبادل أفضل الممارسات. وتتمثل مهمة المنسقين في تقديم الدعم لرؤساء الإدارات أو المكاتب أو اللجان الإقليمية في الاضطلاع بمسؤولياتهم لتحقيق المساواة بين الجنسين (انظر ST/SGB/2008/12,الفقرة ١٢).

٧ - إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني

١١٤ - أنشأت إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني فريقا معنيا ''باحترام التنوع'' لاستعراض سلسلة عمليات التوعية والاختيار والتوظيف والانتشار بهدف تعظيم فرص الوصول إلى النساء المؤهلات على الصعيدين الدولي والوطني واجتذابهن؛ والنظر في احتمالات حدوث تحيز عند تقييم الأداء، واقتراح تدابير علاجية من قبيل عقد دورات تدريبية لتوعية المديرين بعمليات التحيز؛ واقتراح تدابير لتحسين سبل رعاية الموظفين، وخاصة النساء اللاتي يخدمن في البعثات، والتعاون مع فرقة العمل المعنية بتوفير مناخ عمل إيجابي للنهوض بالاستخدام الفعال لترتيبات العمل المرنة في المواقع التي يوجد بها مقار، واقتراح مقاييس لتتبع الحالات التي يعالجها الفريق؛ وقياس التقدم المحرز نحو تحسين التنوع بين الجنسين ميدانيا وفي المواقع التي يوجد بها مقار. وللحصول على معلومات مفصلة عن وضع المرأة في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني (انظر المرفق الإلكتروني السابع عشر).

جيم - مبادرات كيانات الأمم المتحدة

١ - الوكالة الدولية للطاقة الذرية

١١٥ - من أجل تشجيع المزيد من المتقدمات واجتذابهن، أصدرت الوكالة الدولية للطاقة الذرية منشورات وأنشأت مواقع إلكترونية وأدوات ترويجية خاصة بالقضايا الجنسانية. كما أقامت مركز اتصال في كل دولة من الدول الأعضاء للاتصال بالجامعات ومؤسسات البحوث الرفيعة المستوى وشركات الطاقة الكبيرة. ووجدت الوكالة هذا الأمر فعالاً في استقدام النساء وأخذت الآن تقيم هذه الاتصالات مرتين أو ثلاث مرات في السنة. وإضافةً

إلى ذلك، فإنها تستخدم أخصائياً في التنقيب عن المواهب يبحث عن مؤهلين من بين المرشحين لمناصب رفيعة المستوى، مع التركيز بشكل خاص على المرأة. وفي نهاية المطاف، يُذكَّر أعضاء أفرقة المقابلات بأولوية البحث عن مرشحات ويطلب إليهم تقييم آراء جميع المرشحين بشأن المساواة بين الجنسين.

٢ - منظمة الطيران المدني الدولي

١١٦ - تشارك منظمة الطيران المدني الدولي، ضمن إطار جهود التوعية التي تبذلها في مؤتمرات المنظمة غير الربحية ''المرأة في الطيران المدني الدولي'' لتسليط الضوء على أعمال المنظمة وتحديد المرشحات المحتملات وإقامة الاتصالات معهن. وأُتيح كذلك التدريب في مكتبي الملاحة الجوية والنقل الجوي للنساء المؤهلات عن طريق برنامج منظمة الطيران المدني الدولي لتقديم المنح للمرأة في مجال الطيران. وبالاقتران مع أنشطة التوعية هذه، تم تعزيز مراقبة مديري البرامج ومساءلتهم فيما يتعلق بالتنوع وتمثيل المرأة. وتشمل التدابير الإضافية: (أ) إقامة شراكة مع متعاونين في قطاع الطيران والمنظمات الحكومية المشاركة في عمل منظمة الطيران المدني الدولي؛ (ب) والقيام مسبقاً بتعميم قائمة الشواغر المتوقعة لإتاحة وقت إضافي للبحث عن مرشحين؛ (ج) وتوسيع نطاق فرص التدريب الداخلي والانتداب. وقد عززت أيضاً أنشطة الاتصال بالدول الأعضاء في التماسها للدعم لتشجيع المؤهلات من النساء للتقدم لوظائف منظمة الطيران المدني الدولي، ولا سيما من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا. كما لقيت الدول الأعضاء التشجيع على تعيين ممثلات في جمعية المنظمة ومجلسها وهيئاتها الأخرى المشاركة في أعمال المنظمة.

٣ - منظمة العمل الدولية

١١٧ - في عام ٢٠١٠، أُنشئت المرحلة الأولى من خطة العمل للمساواة ين الجنسين التي وضعتها منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠- ٢٠١٥ لتكون بمثابة قاعدة أساسية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع وظائف الفئة الفنية والتركيز على الجوانب الثلاثة ذات الأولوية المحددة في سياسة عام ١٩٩٩ بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في منظمة العمل الدولية، ولا سيما في التوظيف والترتيبات الفنية والتنظيمية. وفي عام ١٩٩٩، ركزت السياسة العامة بوجه خاص على تمثيل المرأة في المستويات الرفيعة وعلى توسيع نطاق فرص التطوير الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة، وتنفيذ تدابير محددة ترمي إلى إيجاد بيئة عمل مواتية للأسرة ومناسبة لجميع الموظفين. وفي عام ٢٠١١، وضعت منظمة العمل الدولية المرحلة الثانية لخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة

٢٠١٠-٢٠١٥، التي تعمل على تحقيق التزام وثيق بخطة العمل والمتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

١١٨ - وإضافةً إلى ذلك، تستضيف منظمة العمل الدولية منتدى سنويا أقاليميا بشأن المنظور الجنساني يتيح الفرصة لتبادل المعارف فيما بين نحو ٤٠ أخصائياً ومنسقاً في المسائل الجنسانية بشأن جميع جوانب المساواة بين الجنسين. ويقدم المنتدى، الذي يتولى المكتب المعني بالمساواة بين الجنسين تيسير شؤونه، تقارير مستكملة عن التوازن بين الجنسين وتمثيل المرأة وخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

١١٩ - وفي نهاية المطاف، أصدر المدير العام في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ إعلاناً بشأن استخدام لغةٍ تراعي المنظور الجنساني في النص القانوني. وأكد أهمية اللغة في تعزيز المساواة بين الجنسين بهدف التأثير على ثقافة المنظمة في الأجل الطويل.

٤ - منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)

١٢٠ - في عام ٢٠١٠، بدأت اليونيسيف بتنفيذ ممارسات استقدام محددة الهدف وسياسات داخلية تركز على نوع الجنس من شأنها أن توطد وتعزز التوازن بين الجنسين، ويتجلى ذلك في اشتراط إدراج مرشحتين مؤهلتين، كحدٍ أدنى، في جميع قوائم المؤهلين للتصفية النهائية للشواغر المعلنة. كما أنها تشترط تفضيل التعاقد مع مرشحة عوضاً عن مرشح عندما تعتبر معارفهما ومهاراتهما وخبراتهما متساوية. وإضافةً إلى ذلك، يتعين تقديم تبرير خطي لتفضيل التعاقد مع مرشح خارجي على مرشحين داخليين مدرجين في قائمة المؤهلين للتصفية النهائية. كما يتعين أن تحقق أفرقة استقدام الموظفين التوازن بين الجنسين وأن يتوفر التدريب للموظفين في مجال التنوع ومراعاة الفوارق بين الجنسين.

٥ - مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

١٢١ - في عام ١٩٩٩، أدخلت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تدبيراً يسمح للموظفات بتخفيض ساعات عملهن بنسبة ٧٥ في المائة من العمل اليومي مع تقاضيهن لأجر كامل بعد إجازة الأمومة وإلى أن يبلغ طفلهن عاماً واحداً، وذلك لمساعدتهن في مواصلة الرضاعة. وفي عام ٢٠١٠، عدلت المفوضية هذه السياسة باعتماد خيار للموظفات اللاتي أصبحن أمهات يسمح لهن بإجازة يوم واحد في الأسبوع فضلاً عن ساعتين إضافيتين أثناء أحد أيام العمل المتبقية من الأسبوع، الأمر الذي يسمح بزيادة المرونة تلبيةً لمختلف احتياجات الموظفة التي ترعى رضيعاً.

١٢٢ - وفي عام ٢٠١٠، نقحت المفوضية سياستها بشأن ترتيبات العمل المرنة فجعلتها أيسر فهماً للمديرين وعموم الموظفين، وذلك بزيادة المرونة وتشجيع المديرين والموظفين على الاستفادة من هذه الترتيبات متى سمحت مقتضيات العمل بذلك واستوجبته الاحتياجات الشخصية. ومن أجل تعزيز التدابير الجديدة، نشرت مقالة على شبكة الإنترانت تبرز مزايا ترتيبات العمل المرنة واطلع عليها الموظفون في جميع أرجاء المفوضية. ومع أن عدد الموظفين الذين يستفيدون من هذه الترتيبات ما زال ضئيلاً (حيث سجل نسبة ٨,. في المائة للرجال ونسبة ٣,٦ في المائة للنساء في عام ٢٠١١)، فإن هذا العدد يمثل زيادة عما سجله عام ٢٠١٠ واتجاهاً إيجابياً لصالح المرأة.

٦ - معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث

١٢٣ - يهدف نظام الاستقدام في معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث إلى التأكيد على الشفافية. ويخضع كل فريق من الأفرقة المعنية بإجراء المقابلات لمراقبة وثيقة من إدارة الموارد البشرية تكفل تحقيق التكافؤ بين الجنسين والتوازن الجغرافي. ويتلقى الفريق إحاطة بشأن التحيز الجنساني والنماذج النمطية الجنسانية من كبير موظفي إدارة الموارد البشرية (الذي يشارك في الفريق بحكم منصبه) أثناء الاجتماع التحضيري الذي تناقش فيه معايير الاستقدام والمسائل ذات الصلة بكل وظيفة. وتحدد قائمة التصفية مع مراعاة التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي أثناء التعيين ويستعرض مجلس التعيين والترقية قائمة التصفية ليكفل أن نوع الجنس والتوازن الجغرافي قد أخذا في الاعتبار.

٧ - هيئة الأمم المتحدة للمرأة

١٢٤ - في إطار الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدفع منظومة الأمم المتحدة إلى العمل باعتبارها قدوة يحتذى بها واتباع سياسة رائدة تسترشد بالممارسات السليمة، عقدت الهيئة اجتماعين لفريق الخبراء أثناء الفترة المشمولة بالتقرير:

(أ) السياسات والممارسات والقدرات الكامنة: التكامل بين الحياة والعمل في منظومة الأمم المتحدة

١٢٥ - أدى انتشار التكنولوجيا والاحتياجات المتواصلة لتحمل أعباء مقدمات الرعاية المتعددة إلى زيادة الطلب على ترتيبات العمل المرنة. ولهذا الغرض، تشير مختلف قرارات الجمعية العامة وتقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الرؤساء التنفيذيين إلى أن إيجاد ملاك للموظفين يحقق التوازن بين الجنسين يتوقف على التنفيذ الفعال للسياسات التي تحقق

التوازن بين العمل والحياة (انظر تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن دورتها السابعة والستين (ICSC/68/R.7) والوثيقة CEB/2008/HLCM/HR/11، على التوالي).

١٢٦ - وعقدت منسقة شؤون المرأة اجتماعاً لفريق الخبراء بشأن سياسات التكامل بين الحياة والعمل وممارساته والإمكانات المحتملة لتحقيقه مع التركيز على المرونة في مكان العمل. وقد تمثل الغرض منها في مساعدة الأمم المتحدة على استطلاع سبلٍ حديثة للبحث والتحليل وتحديد الممارسات الجيدة وإبراز الدروس العملية للاستراتيجية والتنفيذ. واستنتج الخبراء أن ثقافة العمل المرن تجعل ''الموظفين يشعرون بالارتياح من العمل بمرونة، سواء أكان ذلك وفق جدول زمني رسمي أو أسلوب مخصص بدرجة أكبر. وهي ثقافة تعتبر الإدارة بمرونة قدرة من القدرات الإدارية المطلوبة، فهي تمكن الموظفين من تجاوز مفهوم مكان وزمان وطريقة تأدية العمل، ومن فهم جدوى المرونة بشكل جيد وهي ثقافة يحظى فيها المبرر العملي للمرونة بفهم جيد وبدعم قيادة واضحة ومرئية''. واختتم التقرير باستراتيجية مقترحة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة وبتقديم خطة عمل للأمم المتحدة. واستجابةً لذلك، ضاعفت بعض الكيانات بما فيها الأمانة العامة من جهودها وأصبحت، ضمن أمور أخرى، الرائدة في وضع ترتيبات نموذجية في عدد من الإدارات والمكاتب.

(ب) العنف الجنساني ومكان العمل

١٢٧ - في سياق الدورة القادمة للجنة وضع المرأة واستعراضها لموضوع العنف المرتكب ضد المرأة، عقدت منسقة شؤون المرأة اجتماعاً لفريق الخبراء في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ بشأن العنف ومكان العمل. وقدم الخبراء تقريراً يتضمن توصيات وضعت على أساسها هيئة الأمم المتحدة للمرأة سياسة نموذجية تسترشد بالممارسات السليمة التي صدرت عن فريق الخبراء. ويسعى الفريق إلى وضع إطار يتناول هذه المسألة ويعزز ثقافة العمل التي تقوم على الاطلاع والدعم والاستجابة بصورة كافية.

١٢٨ - ويقدم تقرير الخبراء معلومات قيمة عن السبل التي يؤثر فيها العنف الجنساني على مكان العمل وتراعي الدروس المستفادة من السياسات التي تنفذها بنجاح منظمات أخرى في جميع أرجاء العالم فيما يتعلق بمسائل منها الآثار التي يخلفها على الصحة والإنتاجية وعلى التكاليف التي يتكبدها صاحب العمل والتوعية واستجابة المنظمة. وفي نهاية المطاف، يقترح التقرير عناصر لوضع سياسة نموذجية.

٨ - المنظمة العالمية للملكية الفكرية

١٢٩ - في عام ٢٠١١، أعدت المنظمة العالمية للملكية الفكرية تقييماً شاملاً عن التوازن بين الجنسين داخل المنظمة. ووجد التقييم صلة مباشرة بين عدد الطلبات المقدمة من النساء ونسبتهن في كل رتبة. واستنتج أن زيادة تمثيل المرأة في الرتب العليا يتطلب تحفيز تقديم النساء المؤهلات للطلبات، وأن زيادته في الرتبة مد- ٢ وما فوقها يتطلب تعبئة الدول الأعضاء. وأوصت بوضع هدف ٥٠/٥٠ لاستقدام المرأة لشغل وظائف الرتبة ف-٥ والرتب العليا، بناءً على تقييم لحالات التقاعد المتوقعة قريباً يراعي الاعتبارات الجنسانية للفترة بين عام ٢٠١١ و ٢٠٢١. وتنفذ المنظمة حالياً عملية تخطيط لتحديد الوظائف والمناصب التي ستتوفر على مستوى الإدارات.

خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

١٣٠ - يدل إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إعطاء الأولوية من جديد لتحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والسعي إلى ذلك بتصميم وعزم. إذ تقوم الهيئة، كجزء من ولايتها العالمية الأوسع، بتولي وتشجيع وتنسيق مساءلة كيانات منظومة الأمم المتحدة البالغ عددها ٣٢ كيانا فيما يتعلق بمسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (انظر القرار A/64/588). وللأمم المتحدة، باعتبارها منظمة رئيسية تضع المعايير، مسؤولية خاصة تتمثل في إعطاء المثل الذي يحتذى به، بطرق منها ترسيخ التكافؤ بين الجنسين في جميع الرتب. ويمثل هذا التقرير جزءا هاما من جهود الهيئة الرامية إلى رصد التقدم الذي أحرزته المنظومة في تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين والامتثال للسياسات والممارسات الداخلية المرتبطة به والإبلاغ عن هذا التقدم المحرز في هذا المضمار. وأُعد التقرير باستخدام بيانات نوعية وكمية مستقاة من جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة الـ ٣٢، بما فيها الأمانة العامة وإداراتها ومكاتبها، بالشراكة مع جهات التنسيق المعنية بالتوازن بين الجنسين ومكاتب الموارد البشرية.

١٣١ - وخلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير، قُطعت أشواط كبيرة على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الرتب العليا (من الرتبة مد-١ إلى الرتبة غير المصنفة) حيث كان التقدم المحرز أكبر مما تحقق في رتب الفئة الفنية (من الرتبة ف-١ إلى الرتبة ف-٥). وفي الواقع، شهدت الرتب غير المصنفة والرتبة مد-٢ أعلى معدلات النمو السنوي المسجلة منذ عام

٢٠٠٠[٦٢]، إذ ارتفعت نسبة النساء فيهما بمعدلي ١١,٨ نقطة مئوية و٩,٢ نقاط مئوية على التوالي. وعلى الرغم من أن ذلك يمثل في المتوسط نموا سنويا ضئيلا (١,١ و ٠,٨ في المائة)، مما يجعل من التكافؤ هدفا بعيد المنال حتى الآن، فإنه يشهد على إمكانية الوصول إلى ذلك الهدف. وعموما، تشكل النساء حاليا ٤٠,٧ في المائة من الموظفين المعينين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر.

١٣٢ - وعلى الرغم من اتجاهات التقدم المحرز في منظومة الأمم المتحدة، لا يزال هناك علاقة عكسية بين الرتبة وتمثيل المرأة (باستثناء الرتب غير المصنفة) وتباطؤ في المعدل العام للنمو. إذ تبلغ نسبة النساء ٦٠,٢ في المائة في الرتبة ف-١ و ٢٧,٤ في المائة في الرتبة مد-٢، وانخفض معدل النمو في التمثيل العام للنساء من ١,٥ نقطة مئوية في فترة السنتين المشمولة بالتقرير السابق إلى ٠,٨ نقطة مئوية في الفترة المشمولة بهذا التقرير[٦٣]. وبالتالي فإن التحدي بالنسبة لكل كيان هو قلب الاتجاه الحالي المتمثل في تعيين النساء وترقيتهن بمعدل أكبر بكثير عند أول السلم الوظيفي مقارنة بالرتب الأعلى تدريجيا وتسريع التقدم. وتعد الإجراءات المحددة الأهداف والقيادة الجلية أمرا ضروريا في ما يخص تعيين النساء وترقيتهن في كل رتبة على حدة ولكن بصفة خاصة في الرتب التي تتخذ في مستواها القرارات.

١٣٣ - وإذا ما استمر المعدل الحالي للتغيير، فإن الولاية التي قررتها الجمعية العامة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة بحلول عام ٢٠٠٠، والتي تأخر إنجازها الآن بـ ١٢ عاما عن موعده المحدد، لن تتحقق لمدة ١٠٢ من السنوات في الرتب العليا (من الرتبة مد-١ إلى الرتب غير المصنفة) و ٢٠ سنة في جميع رتب الفئة الفنية (انظر المرفق الإلكتروني الثاني). وباستثناء فئة الرتب غير المصنفة، تواصل جميع رتب الموظفين النمو بمعدل سنوي متوسطه أقل من نقطة مئوية واحدة (انظر الجدول ٢ أعلاه).

١٣٤ - وتمثيل النساء في الأمانة العامة، التي هي أكبر كيان، أقل منه في سائر منظومة الأمم المتحدة (٣٨,٧ في المائة مقابل ٤٠,٧ في المائة). لكن ذلك لا يعطي صورة حقيقية عن المكاسب الكبيرة جدا التي تحققت في رتبة وكيل الأمين العام، حيث ارتفعت نسبة النساء بمعدل قياسي قدره ٦,٨ نقاط مئوية منذ عام ٢٠٠٩ فبلغت ٢٩,٤ في المائة. ويبين ذلك

(٦٢) بالإضافة إلى الرتبة ف-٥، التي أظهرت حتى الآن نموا بنسبة ٩,٦ في المائة منذ عام ٢٠٠٠ في أرجاء منظومة الأمم المتحدة.

(٦٣) من ١,٥ في المائة بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ إلى ٠,٨ في المائة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١ في أرجاء منظومة الأمم المتحدة.

فعالية السلطة التي مورست على أعلى مستويات القيادة، بالشراكة مع الدول الأعضاء، لدعم تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في أعلى رتب الموظفين.

١٣٥ - ومع ذلك، فالتقدم المحرز في رتبة وكيل الأمين العام لم يتجل في جميع الرتب في الأمانة العامة، الأمر الذي يدحض القول بأن زيادة نسبة النساء على مستوى القيادة العليا، - مهما كانت أهميتها - تؤدي تلقائيا إلى إحراز تقدم على المستويات الأخرى. فالواقع أن نسبة النساء في رتبة الأمين العام المساعد قد انخفضت بنسبة ٢,٧ نقطة مئوية لتصل إلى ٢٣,٩ في المائة، وكرس ذلك الانخفاض مجموعة من العوامل منها تدني نسبة النساء في الرتب من ف-٥ إلى مد-٢ والتراجع الناتج عن ذلك في مجموعة النساء المؤهلات لتولي مناصب عليا. وعرفت الرتبة ف-٢ أيضا انخفاضا كبيرا في تمثيل النساء منذ عام ٢٠٠٩ (٣,٦ نقاط مئوية). ولا يقتصر النمو البطيء على فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١؛ إذ عرفت الرتبة مد-١ انخفاضا عاما في نسبة النساء ولم تشهد الرتبة ف-٥ أي نمو مقارنة برتبهن في عام ٢٠٠٠[٦٤].

١٣٦ - ويشير التحليل الوارد في هذا التقرير إلى أن النمو المحرز في الرتب العليا لا يترجم تلقائيا إلى نمو في الرتب الدنيا، وإلى أن ثلاث رتب في هيكل الموظفين تكتسي أهمية خاصة للنهوض بالمرأة في منظومة الأمم المتحدة. الأولى هي الرتبة ف-٣ التي تعد الموظفين لتقلد المسؤوليات الفنية والإدارية في الرتبتين ف-٤ و ف-٥. ولكن حتى على مستوى الرتبة ف-٣ الابتدائية نسبيا، لم يتحقق التكافؤ بعد (٤٥,٢ في المائة في نهاية عام ٢٠١١)، وعلى الرغم من أن متوسط النمو السنوي في هذه الرتبة قريب من هدف التساوي التام، فهو من بين أدنى المعدلات المسجلة في المنظومة (٠,٣ في المائة). ويمكن أن يرد ذلك إلى عدم الاحتفاظ بالنساء في هذه الرتبة، مما يقلل من المجموعة التي يتم منها ملء الوظائف الشاغرة في الرتبتين ف-٤ وف-٥. وبالإضافة إلى ذلك، استمر وجود فرق كبير في تمثيل المرأة بين الرتبتين ف-٣ وف-٤ في عام ٢٠١١ (٥,٨ نقاط مئوية). وتتقلص هذه الفجوة مع مرور الوقت، إذ انخفضت إلى النصف تقريبا منذ عام ٢٠٠٠، حين كان الفرق هو ١٠,٤ نقاط مئوية، وذلك بسبب ارتفاع معدل النمو في الرتبة ف-٤. ومع ذلك، يظل التكافؤ في الرتبتين ف-٤ وف-٥ بعيد المنال، وما لم يتم تسريع النمو وتعزيز التقدم الوظيفي فعليا، فستظل هاتان الرتبتان تشكلان حاجزا كبيرا أمام النهوض بالمرأة وتمكينها.

(٦٤) انخفض التمثيل في الرتبة مد-١ من ٣٠,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٢٧,٤ في المائة في عام ٢٠١١. وانخفض التمثيل في الرتبة ف-٥ انخفاضا طفيفا من ٣١ في المائة إلى ٣٠,٨ في المائة.

١٣٧ - والرتبة الثانية التي تمثل أهمية خاصة للنهوض بالمرأة هي الرتبة ف-٥، وهي الأعلى في الفئة الفنية. ويعني الوصول إلى هذه الرتبة أن الموظف قد اكتسب المعرفة والخبرة والثقة اللازمة لتحمل مسؤوليات أعلى، وهي تشكل نقطة انطلاق للترقية إلى الرتبتين مد-١ ومد-٢. وتمثل نسبة ٣٣,١ في المائة من النساء في الرتبة ف-٥ المسجلة في نهاية عام ٢٠١١ انخفاضا حادا مقارنة بنسبتهن في الرتبتين ف-٣ وف-٤. ويكرس هذه النسبة المئوية المتدنية حدوث انخفاضات في نسبة تعيينات النساء في الرتبة ف-٥، وعلى وجه الخصوص، الانخفاض الوحيد الأكبر في نسبة ترقيات النساء من أي رتبة (خمس نقاط مئوية) (انظر الجدول ٩ أعلاه).

١٣٨ - والرتبة الثالثة هي الرتبة مد-٢ التي تتطلب اهتماما خاصا. فهذه الرتبة تنطوي على مسؤوليات كبيرة، بما في ذلك صنع القرارات، والرؤية والقيادة الاستراتيجيتان، وإدارة البرامج على مستوى عال. وتمثل الرتبة مد-٢ أعلى ما يبلغه الموظفون المدنيون الدوليون، الذين يمكن أن ترقى نخبة منهم إلى الرتب غير المصنفة، وتكتسي أهمية خاصة نظرا لنقص تمثيل المرأة في هذه الرتب. وبالرغم من تحقيق تحسن كبير في الرتبة مد-٢ قياسا بنسبة ١٨,٢ في المائة المسجلة عند نهاية عام ٢٠٠٠، فقد عرفت هذه الرتبة في السنوات الثلاث الماضية أدنى نسبة لتمثيل النساء في منظومة الأمم المتحدة (تبلغ حاليا ٢٧,٤ في المائة). وإنه لأمر مهم أن نسبة الإناث اللائي انتهين من الخدمة هي الأدنى في الرتبة مد-٢ (٢٤ في المائة) وهي أقل بـ ٣,٤ نقاط مئوية من تمثيلهن في هذه الرتبة، مما يشير إلى أن خدمة النساء تنتهي بوتيرة أبطأ من انتهاء خدمة الرجال في الرتبة مد-٢، وأن خطر التناقص الطبيعي في وسطهن أقل منه في وسط الرجال. ويمكن بالتالي إرجاع الجانب الأعظم من أسباب اختلال التوازن بين الجنسين في هذه الرتبة إلى عراقيل تتعلق بكل من الاستقدام والتقدم الوظيفي. وبالفعل فإن حصة النساء من كل من التعيينات والترقيات كانت الأصغر في الرتبة مد-٢ (٢٨,٥ في المائة و ٢٥,٥ في المائة)، في حين قام ما يصل إلى خمسة كيانات بمنح وظائف شاغرة من هذه الرتبة لرجال فقط[٦٥]. ومن الواضح أن هناك حاجة ملحة لاتخاذ إجراءات محددة الأهداف وحازمة من جانب كبار المسؤولين الإداريين، الذين لديهم مسؤولية مباشرة عن التعيينات والترقيات المتعلقة بهذه الرتبة، ولهم كذلك تأثير عليها.

١٣٩ - وتشكل النساء نسبة٤٦,١ في المائة من التعيينات بشكل عام، ولكن في ما يتعلق بالعقود القائمة لمدة سنة أو أكثر، يتضاعف احتمال تعيينهن في أدنى رتبة (ف-١) مقارنة

(٦٥) منظمة الأغذية والزراعة، والمنظمة البحرية الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

بتعيينهن في أي رتبة من الرتب العليا (من الرتبة ف-٥ إلى الرتب غير المصنفة). والنتيجة هي أنه تم تحقيق التكافؤ في التعيينات في المواقع التي يوجد بها مقار فقط على مستوى الرتبة ف-٣ وما دونها، وتحقق في المواقع التي لا يوجد بها مقار فقط على مستوى الرتبتين ف-١ و ف-٢. وبالإضافة إلى ذلك، تدل النسبة الأكبر نسبيا من النساء المعينات بعقود مؤقتة على أن العقبة المنتصبة أمام التكافؤ ليست مجرد عدم وجود متقدمات يملكن المؤهلات الضرورية، ولكن أيضا عدم قدرتهن على الحصول على عقود محددة المدة. وإنه إذن لأمر يثير القلق الشديد ألاّ يكون هناك سوى تسعة من الكيانات التي تشترط إدراج امرأة في قوائم بالمرشحين الموصى بهم، وأن أكثر من نصف الكيانات[٦٦] لا تقتضي وجود موظفة أو جهة اتصال ضمن أعضاء هيئاتها الخاصة بالاستعراض.

١٤٠ - وفي ما يتعلق بالترقيات، لا تمنح سوى نسبة ٣٠,١ في المائة من الترقيات للنساء في الرتبة مد-١ ولا تعطى لهن سوى نسبة ٢٥,٥ في المائة من الترقيات في الرتبة مد-٢. وتتناقص حصة النساء من الترقيات مع كل زيادة في الرتبة، ويتم منح الرجال ضعفي عدد الترقيات في الرتبتين مد-١ ومد-٢. وجدير بالذكر أن الكيانات التي لا تحقق التكافؤ في الترقيات في الرتبة ف-٥، تكون في الاحتمال أبعد شوطا من تحقيق التكافؤ في الرتب العليا[٦٧]. والمزيج المكون من احتشاد النساء في الرتب الدنيا وانخفاض حصتهن من الترقيات في الرتب العليا أمر يثير القلق ويقوض عمل النساء المبتدئات الواعدات ممن تتوفر فيهن مواصفات القيادة وكذلك الاحتفاظ بهن.

١٤١ - وفي ما يتعلق بالانتهاء من الخدمة، تبين الإحصاءات أنه في ما يخص العقود التي مدتها سنة واحدة أو أكثر، تنتهي النساء من الخدمة بوتيرة أبطأ من الرجال في الرتب من ف-٤ إلى الرتب غير المصنفة. ويعني هذا الأمر أن خطر التناقص الطبيعي في صفوف النساء أقل في هذه الرتب، وقد يسهم في تحقيق وفورات للمنظمة. ولأن انتهاء مدة التعيين والاستقالات يستأثران بالحصة الأكبر من حالات انتهاء النساء من الخدمة (٤٦,٥ و ٢٦,٦ في المائة، مقارنة بما قدره ٤١,٣ و ٢٠,٧ بالنسبة للرجال) فهذا الأمر يستوجب المزيد من التحقيق. ويسلط هذا الأمر أيضا الضوء على أهمية مقابلات انتهاء الخدمة الخاصة بالموظفين الذين ينهون خدمتهم مع الأمم المتحدة، والدراسات الاستقصائية المنتظمة الخاصة بالموظفين

(٦٦) منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(٦٧) استنادا إلى بيانات من الكيانات الـ ٢١ التي منحت الترقيات في فئتين على الأقل من فئات الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢.

لتحديد ومعالجة قضايا الثقافة المؤسسية التي لا تزال تقوض هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين والحفاظ عليه. ومن المؤسف أنه في هذه الفترة المشمولة بالتقرير، تخلت خمسة كيانات عن ممارسة إجراء مقابلات انتهاء الخدمة[٦٨] وأن عددا قليلا جدا من الكيانات برهن على استخدام الاستمارة الموحدة التي أعدها مجلس الرؤساء التنفيذيين لتيسير جمع البيانات وتحليلها على الصعيد المركزي.

١٤٢ - ولا يزال الموقع يشكل عاملا قويا في التنبؤ بتمثيل المرأة، بالنظر إلى استمرار التمثيل الناقص للمرأة في المواقع التي لا يوجد بها مقار في ما يتعلق بجميع أنواع العقود (٣٧,٥ في المائة مقارنة بمعدل ٤٦,٩ في المائة في المقار)، وانحصار عدد الكيانات التي حققت التكافؤ في المواقع التي لا يوجد بهما مقار بالنسبة للعقود التي مدتها سنة واحدة أو أكثر في كيانين اثنين ليس إلا. وتتضاءل نسبة النساء في كل من التعيينات والترقيات في المواقع التي لا يوجد بها مقار. ومع ذلك، فإن نسبة أقل من النساء بالمقارنة مع الرجال انتهت من الخدمة على مستوى الرتبة ف-٤ وما فوق في المواقع التي لا يوجد بها مقار، مما يشير إلى أن الجهود المبذولة لتحسين الاستقدام والتقدم الوظيفي سيكون لها أثر مستدام. وتجدر الإشارة مع ذلك إلى أن النساء تتحملن نسبة غير متكافئة من أعباء تقديم الرعاية، مما يقيد استفادتهن من الفرص المتاحة في الميدان. ولذلك السبب، فهن بحاجة إلى حوافز ملائمة مثل التنقل وإعادة الانتداب المحددين زمنيا، وتحسين فرص العمل للأزواج، والزيادة في الأمن الوظيفي. وينبغي أن يجري بعناية رصد أثر التنقل على النساء وأن تتخذ خطوات خاصة، لا سيما من جانب الممثلين الخاصين للأمين العام ومديري الموارد البشرية، من أجل تحديد العوائق ومعالجتها، بما في ذلك التحيز.

١٤٣ - وتؤكد الدراسة الاستقصائية لكيانات الأمم المتحدة التي أجريت في سياق هذا التقرير أن الكيانات أحرزت، في معظم الحالات، تقدما كبيرا في وضع مجموعة من السياسات والممارسات من أجل النهوض بالمرأة. ومع ذلك، قليلة هي الكيانات التي تدمج آليات مساءلة في استراتيجياتها المؤسسية، وهو ما يتجلى في جملة أمور منها عدم تنفيذ تدابير خاصة من أجل المساواة بين الجنسين، وسوء تنفيذ ترتيبات العمل المرنة، (حيث إن عدم كفاية الرخص الممنوحة والقيادة الإدارية إلى قلة استخدام هذه الترتيبات بين الموظفين) وعدم ملاءمة نظم جمع البيانات التي لا توفر بيانات آنية يستفاد منها بشكل روتيني في سجلات الأداء وعمليات صنع القرارات. ويعني ذلك، إلى جانب المسائل المبينة أعلاه، نقصا في

(٦٨) محكمة العدل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وصندوق المعاشات، والاتحاد البريدي العالمي.

المساءلة وحاجة لأن يركز المسؤولون الإداريون بفئتيهم العليا والمتوسطة على التنفيذ الفعال. ومن المهم في هذا الصدد أن مجلس الرؤساء التنفيذيين وافق على خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وهي إطار المساءلة الموحد البارز لعمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل.

١٤٤ - وبالنظر إلى أن ضمان المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل لا يؤدي دائما إلى المساواة الفعلية، تحتاج الكيانات إلى التفكير في دور نظم اختيار الموظفين في منع التحيز ضد المرأة في التعيينات والترقيات. وتؤكد هذا الأمر الكيانات الـ ١٣ التي حددت عدم وجود تدابير خاصة باعتباره واحدة من العقبات الثلاث الكبرى أمام تحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين. وقد يكون من مقتضيات نظم اختيار الموظفين أن تعالج الاختلافات المحددة بيولوجيا واجتماعيا بين الرجل والمرأة. وترمي هذه التدابير إلى التعجيل بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب الفنية وما فوقها. وهي مؤقتة بطبيعتها، لأنه سيتم وقف العمل بها عندما يتحقق التكافؤ بين الجنسين ويحافظ عليه لفترة من الزمن. وتشكل أيضا جزءا لا يتجزأ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقد أيدتها مرارا وتكرارا المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (سابقا). ويمكن أن تشمل التدابير الخاصة مجموعة من الأدوات والسياسات والممارسات مثل الاستقدام والترقية المحددي الأهداف، وبرامج التدريب للنساء، والولايات المحددة كميا. وتهدف جميع هذه التدابير إلى ضمان المساواة الفعلية بين الجنسين التي قد يشكل تكافؤ تمثيل المرأة أبرز مظاهرها وأكثرها قابلية للقياس؛ وهي تساعد أيضا على مقاومة أشكال وآثار التمييز والتحيز ضد المرأة في الماضي والحاضر.

١٤٥ - وهذا هو التقرير الأول الذي أعدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. ومع ذلك، ينبغي أيضا النظر في الاستنتاجات المذكورة أعلاه في سياق التجربة السابقة، كما تتجلى في تقارير الأمين العام على مدى العقد الماضي. وظلت الاتجاهات ثابتة على مدى فترة الإحدى عشرة سنة (٢٠٠٠-٢٠١١)، وتشير إلى استمرار العقبات وعدم تحديد الأولويات في الثقافات المؤسسية على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

١٤٦ - وعلى الرغم من هذه الاتجاهات، يمكن للموظفات في منظومة الأمم المتحدة أن يجدن التشجيع في الأولوية العالية التي أعطاها الأمين العام نفسه لتحسين وضع المرأة، وفي إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الأمر الذي يدل على الأهمية التاريخية للتركيز مجددا على موضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

التوصيات

١٤٧ - يكشف التحليل الوارد في هذا التقرير عن بعض الاتجاهات المشجعة بعد سنوات من التحسينات الطفيفة التي طرأت على تمثيل النساء في ملاك موظفي مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة. وسجلت الرتب الأعلى درجة زيادات محمودة في تعيينات النساء، حيث يمارس الأمين العام والرؤساء التنفيذيون للكيانات سلطاتهم التقديرية المباشرة. والتحدي القائم الآن هو تحسين جانبي المساءلة والتنفيذ فيما يتعلق بالتدابير الرامية بالتحديد إلى إحراز تقدم سريع في جميع الرتب، ولا سيما التي يكون فيها التقدم بطيئا والرتب التي تُتخذ في مستواها القرارات. كذلك، فإن زيادة التمثيل في الرتب العليا لا تفضي تلقائيا إلى زيادات مرتفعة مماثلة في الرتب الدنيا. ورغم أن التكافؤ يبدو بعيد المنال وخصوصا في بعض الرتب، فإنه يظل هدفا أساسيا وممكنا بالنظر إلى أهميته المركزية في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتحقيقا لهذه الغاية، صيغت التوصيات الواردة أدناه، ويطلب من رؤساء الكيانات التنفيذيين أن يولوها عناية جدية، ومن رؤساء إدارات الأمانة العامة أن يكفلوا تنفيذها بفعالية وفي الوقت المناسب:

(أ) ينبغي لرؤساء الإدارات وكبار المسؤولين الإداريين، ولا سيما الذين يكونون في رتبة مدير ويكونون مسؤولين أساسا عن تنفيذ سياسات الموظفين، أن يعطوا الأولوية لتحسين تمثيل النساء في الرتب الفنية والرتب التي يُتخذ في مستواها القرارات في جميع الوظائف، بالعمل الحثيث على النهوض بالمرأة، وتمكينها من المشاركة الكاملة وتحقيق التكافؤ بين الجنسين؛

(ب) ينبغي استعمال التدابير الخاصة المؤقتة للنهوض بالمرأة استعمالا فعالا من أجل تعيين النساء اللائي يكنّ على درجة متساوية من الأهلية أو أعلى منها بكثير، كما ينبغي أن يتم العمل بتلك التدابير أو العودة إلى العمل بها في الكيانات والرتب التي يكون فيها التقدم بطيئا. أما في الأمانة العامة للأمم المتحدة، فيتعين على كبار المسؤولين، عملا بقرار لجنة السياسات التي يرأسها الأمين العام، أن يكفلوا التنفيذ الفعال للتدابير الخاصة التي ترمي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. ومن هذه التدابير لزوم اختيار المرشحات اللائي يكنّ على درجة متساوية من الأهلية أو أعلى منها، ولزوم إدراج المرشحات في جميع قوائم المؤهلين للتصفية النهائية، وتبرير حالات عدم إدراج أسمائهن في تلك القوائم أو حالات عدم اختيار النساء المدرجات في قوائم المؤهلين للتصفية النهائية بالرغم من التفاوت السائد في الرتبة المعنية؛

(ج) ينبغي الدأب على إعطاء أولوية خاصة لوضع تدابير لترقية النساء إلى الرتب ف-٣ وف-٤ وف-٥ ومد-٢، وكل منها عتبةٌ حاسمة في الارتقاء المهني، وصولا إلى تحقيق التكافؤ واستدامته؛

(د) ينبغي مساءلة المسؤولين الإداريين الكبار في جميع الكيانات، وفقا للإجراءات المنطبقة في هذا الشأن، عن دورهم في تنفيذ التدابير المقررة بسبل منها أهداف الأداء المعزَّزة؛ والمواثيق الإدارية؛ وتعيين مسؤولي اتصال يكونون في رتب عليا مناسبة وتحديد اختصاصاتهم، وتمكينهم من الاتصال بالإدارة وتخصيص ٢٠ في المائة من وقتهم للمهام المقترنة بهذا الدور؛ والاستعمال المنتظم لمقابلات نهاية الخدمة واستقصاءات الإدارة والموظفين لكشف ملامح ثقافة المؤسسة والحواجز وأسباب الانفصال عن الخدمة وتدابير الجبر؛ والتنفيذ الكامل لخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وإطار المساءلة الموحد المعني بعمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي أقره بالإجماع مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ورحب به المجلس الاقتصادي والاجتماعي؛ والتزام الكيانات بإعداد تقارير سنوية؛

(هـ) ينبغي لرؤساء الكيانات التنفيذيين أن يركزوا خاصة على سن سياسات وتكريس ممارسات ترمي إلى تحقيق التوازن بين مقتضيات العمل ومتطلبات الحياة وتعزيز تنفيذها من أجل دعم ترتيبات المرونة في أماكن العمل بشكل ملموس ومراعاة الأعباء المفرطة الملقاة على عاتق الموظفات اللائي لهن أطفال في سن الرعاية؛

(و) ينبغي العمل باتساق وانتظام على استعراض الشواغل المتعلقة بالتنقل، ولا سيما فيما يتعلق بالنساء، لاجتذاب النساء إلى المواقع التي ليس بها مقار على نحو فعال واستبقائهن بحوافز من ضمنها تحسين وظيفة الزوج، والتعيينات والانتدابات المحددة زمنيا، وزيادة الأمان الوظيفي. وينبغي أيضا تيسير التنقل فيما بين الوكالات؛

(ز) ينبغي أن يقوم المسؤولون الإداريون الكبار بالتحقيق في الأسباب الكامنة وراء ارتفاع نسبة النساء المعينات بعقود مؤقتة قياسا إلى نسبتهن في العقود الموضوعة لمدة سنة أو أكثر، والعمل على معالجة ذلك منعاً للحيف في التعيينات المحددة المدة وتصحيحا لما يقع منه؛

(ح) نظرا إلى ضآلة خطر التناقص الذي يمثله النساء في الرتب العليا، وما يمكن أن يحققنه بذلك من وفورات، ينبغي التركيز بشكل أكبر على برامج الاتصال بالنساء وتطويرهن مهنيا في الرتب العليا واستقدامهن إليها. وتشجَّع الدول الأعضاء على الاجتهاد

في تقديم أسماء مرشحات، ولا سيما لشغل وظائف في الرتب العليا، بما في ذلك عمليات السلام.

١٤٨ - يبسط هذا التقرير التحديات العديدة التي تواجه منظومة الأمم المتحدة في جهودها المتواصلة في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن هياكلها. ومن شأن نجاح هذا المسعى أن يضفي قدرا كبيرا من المصداقية على هدفها الأعم المتعلق بتحقيق المساواة بين النساء والرجال في جميع أنحاء العالم.

المرفق

توزيع الموظفين ذكورا وإناثا من الرتبة ف-١ إلى الرتب غير المصنفة في منظومة الأمم المتحدة في جميع المواقع حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩[أ] و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١[ب]، حسب الكيانات

٢٠١١	الرتب غير المصنفة		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع		مجموع عام ٢٠١١	النسبة المئوية للنساء			
																				كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩[ج]	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧[د]	تغير النسبة ٢٠٠٩-٢٠١١
الكيان	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال					
منظمة الأغذية والزراعة	٤	١١	٦	٣٢	١٧	٦٣	١٠١	٣٣٢	١٧٢	٣٦٦	١٦٥	٢٠١	١١٨	٧٦	١٢	١٢	٥٩٥	١ ٠٩٣	١ ٦٨٨	٣٥,٢	٣١,٨	٢٨,٦	٣,٤
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	صفر	٩	٣	٧	٥	٢٢	٣٩	٢٤٧	١٠٢	٣١٤	٩٠	١٩٦	٢٠	٤٢	٢	صفر	٢٦١	٨٣٧	١ ٠٩٨	٢٣,٨	٢٢,٣	٢٢,٨	١,٥
منظمة الطيران المدني الدولي	صفر	١	٢	٣	٣	١٥	٧	٣٨	٤١	١١٨	٢٠	٢٤	٢١	١٣	صفر	صفر	٩٤	٢١٢	٣٠٦	٣٠,٧	٣١,٣	٣١	٠,٦-
محكمة العدل الدولية	صفر	١	١	صفر	صفر	١	٢	٣	٦	٤	١٤	٥	١٢	٧	صفر	صفر	٣٥	٢١	٥٦	٦٢,٥	٥٣,١	٤٧,٧	٩,٤
لجنة الخدمة المدنية الدولية	صفر	٢	١	صفر	١	٢	٣	صفر	٤	٥	صفر	٣	١	١	صفر	صفر	١٠	١٣	٢٣	٤٣,٥	٣٣,٣	٣٥	١٠,٢
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	١	٥	١	٨	٥	٩	٢٤	٥٨	٢٦	٤٧	٥٢	١٧	٢٦	٢٣	١	٢	١٣٦	١٦٩	٣٠٥	٤٤,٦	٤٥,٤	٤٥	٠,٨-
منظمة العمل الدولية	٥	٥	٧	١٧	٣١	٣٤	٨٨	١٦٦	١١٤	١٣٩	٦٥	٥٠	١٨	٥	صفر	صفر	٣٢٨	٤١٦	٧٤٤	٤٤,١	٤٣	٤١,٥	١,١
المنظمة البحرية الدولية	صفر	١	٢	٥	٤	١٦	١٤	٢٧	١٢	٢٥	١٧	١٢	٢١	٥	صفر	صفر	٧٠	٩١	١٦١	٤٣,٥	٤٣,٨	٤١,٨	٠,٣-
مركز التجارة الدولية	١	صفر	صفر	١	٢	١	٦	١٦	١٠	٣١	١٥	١٨	١٦	٢١	١	٢	٥١	٩٠	١٤١	٣٦,٢	٣٦,٦	٣٥,٥	٠,٤-
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٢	٦	٧	٥	١١	١٤	١٩	٤	١	١	صفر	٣٠	٤١	٧١	٤٢,٣	٤٢,٧	٣٥,١	٠,٤-
الاتحاد الدولي للاتصالات	صفر	٥	١	٤	٣	١٤	١٨	٦٣	٣٦	٥٩	٤٧	٦٩	١٥	١٩	٣	١	١٢٣	٢٣٤	٣٥٧	٣٤,٥	صفر	٣١,٧	٣٤,٥

٢٠١١	الرتب غير المصنفة		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع		مجموع عام ٢٠١١	النسبة المئوية للنساء			
																				كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩ [ج]	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧ [د]	تغير النسبة ٢٠١١-٢٠٠٩
الكيان	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال					
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	٢	١	صفر	١	١٨	٢٥	٢٣	٣٨	٩٦	١٢٢	٥٧	٣٥	٤٢	٢٢	١٣	٧	٢٥١	٢٥١	٥٠٢	٥٠,٠	٤٥	٣٩,٤	٥,٠
الأمانة العامة للأمم المتحدة	٣٢	٩٠	١٢٧	٤١	١٢٩	٣٤٢	٤٧٦	١ ٠٦٨	١ ١٣٩	١ ٨٧٠	١ ٣٣٩	١ ٨٨٤	٥٦٧	٥٣١	١١	٥	٣ ٧٣٤	٥ ٩١٧	٩ ٦٥١	٣٨,٧	٣٨,٧	٣٧,٤	٠,٠
برنامج الأمم المتحدة المعني بالإيدز	١	٢	٧	٣	١٨	٢٠	٥٠	٨٧	٦٩	٥٦	٢٣	٢٦	٢	صفر	صفر	صفر	١٦٦	١٩٨	٣٦٤	٤٥,٦	٤٤,٢	٤٨,٨	١,٤
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٦	٥	٢١	٥٢	٩١	١٦٣	٢٢٥	٤١٨	٢٧٩	٤٦٩	٣٠١	٢٨٢	١٥٠	٩٤	٢	١	١ ٠٧٥	١ ٤٨٤	٢ ٥٥٩	٤٢,٠	٤٣,٨	٣٨,٨	١,٨-
اليونسكو	٦	٧	١٠	١٦	١٥	٥٢	٥٨	٩١	٩٩	١٢١	١٦٠	١٣٤	١١٩	٦١	٥	٢	٤٧٢	٤٨٤	٩٥٦	٤٩,٤	٤٩,٥	٤٧,٦	٠,١-
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١	١	٤	٦	٢٤	٣٣	٨٩	٩٦	٧٩	٨٨	٥٦	٤٩	٥٣	٢٠	صفر	صفر	٣٠٦	٢٩٣	٥٩٩	٥١,١	٥١,٢	٥٢	٠,١-
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٢	٢	٨	٩	٣٣	٤٨	٧٠	١٠٧	٢١٦	٢٩٠	٢٧٣	٣٨٨	٩٥	١١٨	صفر	صفر	٦٩٧	٩٦٢	١ ٦٥٩	٤٢,٠	٤١,١	٣٩,٤	٠,٩
اليونيسيف	١	٢	١٢	٢١	٣٦	٥١	٢٣٧	٢٩٨	٤٧٠	٤٧٧	٣٨٣	٣٦٨	١٧٦	٩٧	٢	٣	١ ٣١٧	١ ٣١٧	٢ ٦٣٤	٥٠,٠	٥٠,٢	٤٨,٢	٠,٢-
اليونيدو	صفر	١	١	٤	٩	٢٥	١٣	٥٦	١٨	٥٧	٢٧	٣٨	١٠	١٤	٥	٥	٨٣	٢٠٠	٢٨٣	٢٩,٣	٢٧,٥	٢٥,١	١,٨
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	صفر	١	صفر	صفر	٣	١	٥	٦	صفر	٨	٤	٢	٣	٤	صفر	صفر	١٥	٢٢	٣٧	٤٠,٥	٤١,٢	٥٥,٦	٠,٧-
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	صفر	١	١	١	صفر	٥	٩	٩	١٢	٢٠	١٠	١٨	١	صفر	صفر	صفر	٣٣	٥٤	٨٧	٣٧,٩	٣٥,٦	٣٧,٥	٢,٣
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	صفر	٣	٤	٨	٦	٣٠	١٨	٥٩	٣٦	١٠٩	٥٥	١١١	٢٧	٢٣	١	صفر	١٤٧	٣٤٣	٤٩٠	٣٠,٠	٢٤,٦	٢٨,٨	٥,٤
الأونروا	١	١	١	٣	٥	١١	٨	٣٠	٣٨	٤٤	٣٠	١٦	٤	صفر	صفر	صفر	٨٧	١٠٥	١٩٢	٤٥,٣	٤٣,٤	٢٤,٢	١,٩

٢٠١١	الرتب غير المصنفة		مد-٢		مد-١		ف-٥		ف-٤		ف-٣		ف-٢		ف-١		المجموع		مجموع عام ٢٠١١	النسبة المئوية للنساء			
																				كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩ (ج)	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧ (د)	تغير النسبة ٢٠٠٩-٢٠١١
الكيان	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال					
جامعة الأمم المتحدة	صفر	١	صفر	٨	١	٩	صفر	٦	١	١٦	٧	١٤	١٠	٥	صفر	صفر	١٩	٥٩	٧٨	٢٤,٤	١٢,١	١٩,٦	١٢,٣
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	٢	١	٥	١	١١	٢	٤٢	٦	٥١	١٢	٤٩	٧	٣٦	٤	صفر	صفر	١٩٦	٣٣	٢٢٩	٨٥,٦	صفر	صفر	٨٥,٦
الاتحاد البريدي العالمي	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	٥	صفر	١	صفر	صفر	صفر	٧	٧	٠,٠	٢٥,٥	٤٥,٢	-٢٥,٥
برنامج الأغذية العالمي	٢	٢	١١	٣٥	٢٨	٧٢	٨٨	١٢٢	١٤٩	٢٢١	٢٢١	٣٤٢	٧٠	٦١	١	صفر	٥٧٠	٨٥٥	١ ٤٢٥	٤٠,٠	٤٠	٢٠,٥	٠,٠
منظمة الصحة العالمية	٧	١٢	٩	٢٩	٤٣	١٦٣	٢٤١	٤٨٥	٣٣٥	٤٧٨	١٨٥	١٦١	٧٠	٣٩	١٠	٥	٩٠٠	١ ٣٧٢	٢ ٢٧٢	٣٩,٦	٣٨,٨	٣٩,١	٠,٨
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	١	٧	٣	١٠	٦	٣٦	٣٧	٧٧	٧٦	٩٤	٧١	٤٩	٢٨	٨	صفر	صفر	٢٢٢	٢٨١	٥٠٣	٤٤,١	٤١,٦	٣٧,٧	٢,٥
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	١	٢	٢	٨	٤	٨	٩	٣٦	١٥	٢٩	٨	١٠	٥	٥	صفر	١	٤٤	٩٩	١٤٣	٣٠,٨	٢٧,٦	٤٢,٢	٣,٢
منظمة التجارة العالمية	صفر	٤	صفر	صفر	صفر	صفر	١	٨	٥	٣	٦	٦	٦	٤	١	١	١٩	٢٦	٤٥	٤٢,٢	٣٧,٥	٢٧,١	٤,٧
المجموع	**٦٧**	**١٨٦**	**١٦٠**	**٤٢٤**	**٥٥١**	**١ ٢٧٥**	**٢ ٠٠٧**	**٤ ٠٦٠**	**٣ ٧١١**	**٥ ٧٠٤**	**٣ ٧٦٤**	**٤ ٥٥٩**	**١ ٧٤٦**	**١ ٣٢٤**	**٧١**	**٤٧**	**١٢ ٠٨٦**	**١٧ ٥٧٩**	**٢٩ ٦٦٥**	**٤٠,٧**	**٣٩,٩**	**٣٨,٤**	**٠,٨**

المصدر: كيانات الأمم المتحدة

(أ) لم يقدم كيان واحد من بين ٣١ كيانا بيانات بالنسبة إلى عام ٢٠٠٩.

(ب) استنادا إلى البيانات التي قدمها ٣٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة.

(ج) انظر الوثيقة A/65/334 للاطلاع على بيانات عام ٢٠٠٩.

(د) انظر الوثيقة A/63/364 للاطلاع على بيانات عام ٢٠٠٧.